

## ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ต่อองค์กรของนายทหารพระธรรมนูญ สำนักงานพระธรรมนูญทหารเรือ

### Factors effecting to entity relationship of judge advocate officers, Office of the Judge Advocate General Department

นฤทธิ์ ฤทธิ์คำรพ<sup>1</sup> และประสพชัย พสุนนท์<sup>2</sup>

<sup>1</sup>หัวหน้าแผนกกฎหมาย กองกฎหมาย สำนักงานพระธรรมนูญทหารเรือ  
เลขที่ 2 อาคาร 1 พระราชวังเดิม แขวงวัดอรุณ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพฯ 10600

Email:Kang.na70@hotmail.com

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี  
1 หมู่ 3 ตำบลสามพระยา อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี 76120

#### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ต่อองค์กรของนายทหารพระธรรมนูญทหารเรือ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ของนายทหารพระธรรมนูญทหารเรือ โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากนายทหารพระธรรมนูญสำนักงานพระธรรมนูญทหารเรือ จำนวน 114 นาย ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ต่อองค์กรด้านความรู้สึกได้แก่ปัจจัยประสพการณ์ในงานด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่กำหนดความสัมพันธ์ต่อองค์กรด้านความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ปัจจัยคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน และผลป้อนกลับของงานและปัจจัยประสพการณ์ในงานด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ เป็นปัจจัยที่กำหนดความสัมพันธ์ต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.053) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ปัจจัยประสพการณ์ในงานด้านความรู้สึกว่า



องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** ความผูกพันต่อองค์กร ผลกระทบ

## Abstract

This paper aims to study the level of entity relationship of judge advocate officers, Office of the Judge Advocate General Department and clarify factors effecting to entity relationship of such judge advocate officers by relevant information collected from questionnaires filled by 114 judge advocate officers which the study reveals factors which is influent to entity relationship as follows;1). Factor which has influence in emotion is self - protagonist to entity. This is a factor having significant statistic in a level of 0.05.2). Factor which has influence in consistency. There are job description, job diversity, job unique and perception of reliability to the entity. This factor has significant statistic in a level of 0.05.3). Factor which has influence in social norm is a perception of working experience which those officers could rely upon the entity. This factor has significant statistic in a level of 0.05.

**Keywords :** Organizational Commitment, effecting

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานพระธรรมนูญทหารเรือ เป็นหน่วยงานทางกฎหมายที่ขึ้นตรงกับกองทัพเรือมีภารกิจหน้าที่เป็นที่ปรึกษากฎหมายของกองทัพเรือ พิจารณาเสนอแนะและคำ เนินการเกี่ยวกับงานด้านกฎหมายดำเนินการเกี่ยวกับงานวินัย อาญา การสงเคราะห์ทางกฎหมายและการคุ้มครองพยานตลอดจนให้การฝึกและศึกษาวิชาการด้านกฎหมายและวิชาการอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ที่ผ่านมาสำนักงานพระธรรมนูญทหารเรือมีปัญหาการขาดแคลนบุคลากรและการลาออกของบุคลากรค่อนข้างสูงโดยพบว่ามีปี 2545-57 มีอัตราการลาออกโอนไปรับราชการหน่วยงานอื่นสูงถึง 15 คนและในปี 2554-2557 มีการลาออกเข้าโครงการจำนวน 4 คน (กองแผน สำนักงานพระธรรมนูญทหารเรือ. 2557) และในปี 2558 ยังคงมีแนวโน้มของการขอลาออกเพิ่มขึ้น ซึ่งการลาออกจากงานทำให้ส่งผลกระทบในการสรรหาบุคลากรมาทดแทน เป็นการทำให้ขาดขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ยังทำงานอยู่และหากยังมีแนวโน้มของการลาออกที่สูงขึ้นก็แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรลดลง



จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารพระธรรมนูญ สำนักงานพระธรรมนูญทหารเรือ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตลอดจนนำไปใช้เป็นข้อมูลในการเสริมสร้างให้นายทหารพระธรรมนูญทหารเรือ มีความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญที่สามารถธำรงรักษานายทหารพระธรรมนูญทหารเรือให้คงอยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุดและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันของนายทหารพระธรรมนูญสำนักงานพระธรรมนูญทหารเรือ
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารพระธรรมนูญ สำนักงานพระธรรมนูญทหารเรือ

## บททวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มิได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่ยิ่งไปกว่านั้นยังมีสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป คือการปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์และจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียงและสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆเป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (วิลาวรรณ รัตพิศาล, 2549 : 261) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จึงถือว่าเป็นการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถสร้างความจงรักภักดีของทรัพยากรมนุษย์ให้กับองค์กร ตลอดจนสามารถสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กร (จักรพันธ์ เทพพิทักษ์, 2551) อีกทั้งเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะส่งผลให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข สบายใจ และมีโอกาสเติบโตในสายอาชีพ มีความชำนาญสูง โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาดในการทำงานมีน้อย เกิดความรัก ความสามัคคี การทำงานเป็นทีม ซึ่งจะส่งผลดีต่อความก้าวหน้าและเติบโตขององค์กร พร้อมทั้งสร้างความสามารถในการแข่งขันจากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับ



ความผูกพันต่อองค์กรของ Dunham et al.(1994: 370) ตามทัศนะของ Meyer มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐานทางสังคม สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Steers.(1977: 47) ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านประการณ์ผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Dunham et al.(1994: 370) ได้สรุปความหมายตามทัศนะของMeyer ว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์กรประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ด้านได้แก่

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีส่วนร่วมในองค์กร
2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึงการที่พนักงานอยู่กับองค์กรโดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน
3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กร

### ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Steers. (1977: 47) เห็นว่าปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรไว้อย่างชัดเจนแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศอายุระดับการศึกษาสถานภาพการสมรสระยะเวลาการทำงานในองค์กรระดับตำแหน่ง
2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึงลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงานความหลากหลายของงานความมีเอกลักษณะของงานการมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและผลป้อนกลับของงาน
3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) หมายถึงสภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับได้แก่ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรและความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลำพูนชิงเดินเก็น จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับ



มาก สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร ได้แก่ ความเป็นอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันขององค์กรในระดับมาก ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ฉัฐกัญญ์ ธนรัชต์ธำรงกุล (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไบโอฟาร์มเคมีคัลส์จำกัดผลการศึกษาพบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความผูกพันในระดับมากคืองานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นความหลากหลายของงานความมีอิสระในการทำงานและผลป้อนกลับของงานความมีเอกลักษณ์ของงานด้านความมีอิสระในการทำงานผลการศึกษาด้านประสบการณ์ในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากคือด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรและความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร

นิตาขวัญ ร่มเมือง (2554) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ภูมิศึกษา โรงเรียนธิดาแม่พระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

บุญชัย จันทโรกร (2554) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ไพล่อน จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ไพล่อน จังหวัดนครปฐม ที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดทั้งปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ด้านเอกลักษณ์ของงาน รองลงมาเป็นด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ตามลำดับ

โพษณงค์ ทองน้อย(2556)ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรขนาดใหญ่ ภูมิศึกษา: แผนกก่อสร้างโรงงานบางชันผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางได้แก่ กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร ความเป็นอิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน และผู้บังคับบัญชาควบคุมการฯลฯ

จากแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้เป็นพื้นฐานเพื่ออธิบายความผูกพันต่อองค์กรต้องประกอบด้วย ความรู้สึก ความต่อเนื่อง และบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งส่งผลให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



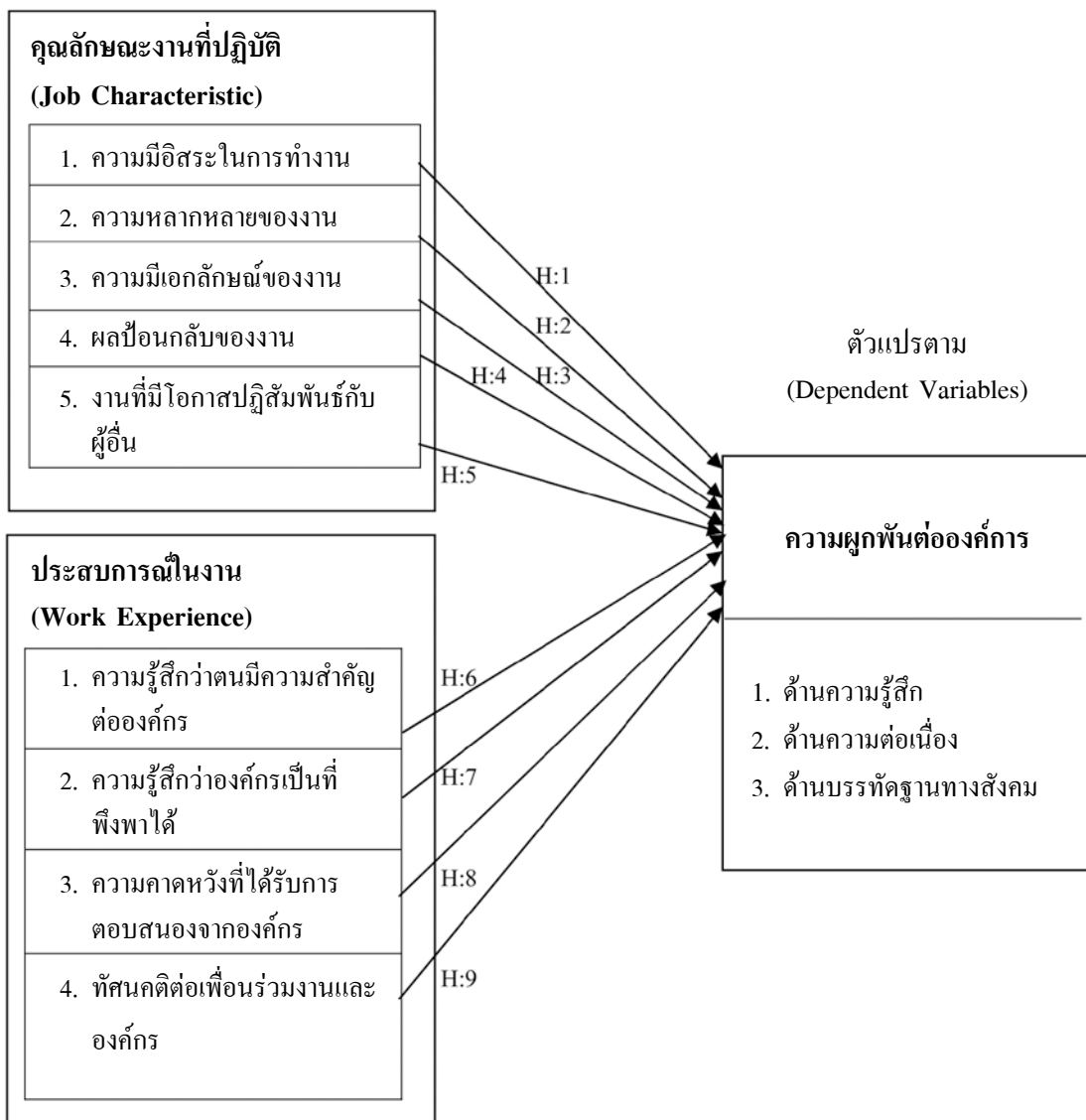
กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านประสบการณ์ในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งสามารถกำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ได้ดังนี้

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาพแสดง กรอบแนวคิดในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรอิสระ

(Independent Variables)



## สมมติฐานของการวิจัย

- H:1 คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความมีอิสระ ในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- H:2 คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความหลากหลายของงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- H:3 คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- H:4 คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านผลป้อนกลับของงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- H:5 คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- H:6 ประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- H:7 ประสบการณ์ในงานด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- H:8 ประสบการณ์ในงานด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- H:9 ประสบการณ์ในงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

## ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ นายทหารพระธรรมนูญทุกชั้นยศ ที่สังกัด สำนักงานพระธรรมนูญทหารเรือทั้งหมดจำนวน 114 คน ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2557 ( กองแผนสำนักงานพระธรรมนูญทหารเรือ, 2557) โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลเป็นการเฉพาะเจาะจงเลือกศึกษาเฉพาะนายทหารพระธรรมนูญทหารเรือ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ชั้นยศระดับการศึกษาและระยะเวลาการปฏิบัติงาน



ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ นายทหารพระธรรมนูญ สำนักงานพระธรรมนูญทหารเรือ กองทัพเรือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยมีข้อคำถาม 5 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน และ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารพระธรรมนูญ สำนักงานพระธรรมนูญทหารเรือ กองทัพเรือ ด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ โดยมีข้อคำถาม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารพระธรรมนูญ สำนักงานพระธรรมนูญทหารเรือ โดยมีข้อคำถาม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกลับ ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ทั้งนี้ข้อมูลส่วนที่ 2 ถึง 4 ผู้วิจัยได้ใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale เป็นคำถามปลายปิดโดยให้คะแนนตามระดับความสำคัญ 5 ระดับ ได้แก่ ระดับ 5 มีความผูกพันมากที่สุด ระดับ 4 มีความผูกพันมาก ระดับ 3 มีความผูกพันอยู่ปานกลาง ระดับ 2 มีความผูกพันน้อย ระดับ 1 มีความผูกพันน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อประเมินค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence : IOC) ได้ค่า IOC เฉลี่ยรายข้อที่ระหว่าง 0.667 - 1.000 และ จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองเก็บจากกลุ่มตัวอย่างจากนายทหาร จำนวน 30 คน ซึ่งมีใช้นายทหารพระธรรมนูญทหารเรือ เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970)พบว่า ค่าถามในส่วนที่ 2, 3 และ 4 ได้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.808- 0.908

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วยค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยสมการถดถอย (Linear Regression) และค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



## ผลการวิเคราะห์

สำหรับข้อมูลส่วนที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 96.5 ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.1 รองลงมาคืออายุ 31 - 40 ปีคิดเป็นร้อยละ 28.1 และกลุ่มที่อายุต่ำกว่า 30 ปีมีเพียงร้อยละ 3.5 เท่านั้น ซึ่งอยู่ในระดับชั้นยศนาวาตรี - นาวาเอกมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.8 รองลงมาคือเรือตรี - เรือเอก คิดเป็นร้อยละ 30.7 และชั้นยศตั้งแต่ นาวาเอก (พิเศษ) ขึ้นไป มีเพียงร้อยละ 17.5 เท่านั้น ด้านการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 83.3 รองลงมาคือปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 16.7 มีรายได้ต่อเดือนมากที่สุดอยู่ในช่วง 15,000 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.9 ซึ่งจำนวนไม่แตกต่างจากรายได้ต่อเดือนที่ต่ำที่สุด อยู่ในช่วง 45,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 22.8 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 21 - 30 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.1 รองลงมา น้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.2 และมากกว่า 30 ปีขึ้นไป มีเพียงร้อยละ 15.8 เท่านั้น

สำหรับข้อมูลส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน เกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.59$ ) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านความมีอิสระในการทำงานความหลากหลายของงานความมีเอกลักษณ์ของงานผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.52, 3.55, 3.65, 3.57 และ 3.68 ตามลำดับ

สำหรับข้อมูลส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นของข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน เกี่ยวกับประสบการณ์ในงาน (Work Experience) ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.53$ ) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (Rely On) ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.64, 3.36, 3.54 และ 3.56 ตามลำดับ

สำหรับข้อมูลส่วนที่ 4 ระดับความคิดเห็นของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.67$ ) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านความรู้สึกด้านความต่อเนื่องด้านบรรทัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.85, 3.40 และ 3.77 ตามลำดับ การทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณสมบัติของข้อมูลให้สอดคล้องกับข้อกำหนดในการใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) นั่นคือ ตัวแปรอิสระจะต้องมีความสัมพันธ์กับตัวแปร



ตามเป็นเส้นตรง (Linearity) ไม่เกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยตัวเอง และข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันของตัวแปรทั้ง 3 กลุ่ม

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน											
			1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	2.1	2.2	2.3	2.4	3.1	3.2	
1.1 FRE	3.52	0.86												
1.2 DIV	3.55	0.81	0.65**											
1.3 IDE	3.65	0.77	0.61**	0.48**										
1.4 FED	3.57	0.85	0.63**	0.56**	0.52**									
1.5 INT	3.68	0.83	0.58**	0.57**	0.55**	0.71**								
2.1 IMP	3.64	0.82	0.60**	0.62**	0.63**	0.65**	0.66**							
2.2 REL	3.36	0.88	0.64**	0.51**	0.53**	0.63**	0.57**	0.68**						
2.3 EXP	3.54	0.85	0.68**	0.63**	0.47**	0.57**	0.61**	0.58**	0.74**					
2.4 ATT	3.56	0.83	0.58**	0.43**	0.58**	0.58**	0.59**	0.62**	0.75**	0.72**				
3.1 FEE	3.85	0.75	0.29**	0.37**	0.47**	0.36**	0.47**	0.56**	0.44**	0.41**	0.49**			
3.2 CON	3.40	0.89	0.47**	0.48**	0.51**	0.36**	0.48**	0.52**	0.65**	0.54**	0.54**	0.39**		
3.3 NOR	3.77	0.86	0.33**	0.43**	0.39**	0.34**	0.46**	0.51**	0.50**	0.43**	0.40**	0.65**	0.60**	

หมายเหตุ \*\* หมายถึง P-Value < 0.01

**กลุ่มที่ 1:** คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic)

- 1.1 ความมีอิสระในการทำงาน (FRE : Freedom)
- 1.2 ความหลากหลายของงาน (DIV : Diversity)
- 1.3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน (IDE : Identity)
- 1.4 ผลป้อนกลับของงาน (FED : Feedback)
- 1.5 งานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (INT : Interaction)



**กลุ่มที่ 2** ประสบการณ์ในงาน (Work Experience)

- 2.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร (IMP : Important)
- 2.2 ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ (REL : Rely On)
- 2.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองต่อองค์กร (EXP : Expectation)
- 2.4 ทักษะคิดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (ATT : Attitude)

**กลุ่มที่ 3:** ความผูกพันต่อองค์กร(Company Attachment)

- 3.1 ด้านความรู้สึก (FEE : Feel)
- 3.2 ด้านความต่อเนื่อง (CON : Continuous)
- 3.3 ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (NOR : Norm)

จากตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรตามที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ทั้งสิ้นจากนั้นผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเป็นพหุสัมพันธ์โดยใช้สมการถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร แล้วพิจารณาค่า VIF (Variance Inflation Factors) สำหรับตัวแปรอิสระแต่ละตัวพบว่า ค่า VIF มีค่าสูงสุดเท่ากับ 3.592 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอิสระอื่นๆ และไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและผู้วิจัยใช้ Detrend Normal (p-p) Plot เพื่อตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูล พบว่า เป็นการแจกแจงแบบปกติ (ส่วนเบี่ยงเบนจากปกติมีค่าไม่เกิน 0.05)

**ตารางที่ 2** ผลการวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยเชิงพหุคูณ (ด้านความรู้สึก)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.138	0.369		3.081	0.003
Freedom	-0.255	0.117	-0.277	-2.185	0.031
Diversity	0.061	0.118	0.060	0.514	0.609
Identity	0.224	0.125	0.198	1.788	0.077
Feedback	-0.100	0.117	-0.105	-0.848	0.398
Interaction	0.166	0.119	0.172	1.401	0.164
Importance	0.379	0.143	0.346	2.645	0.009
Rely On	0.008	0.120	0.009	0.063	0.950
Expectation	0.070	0.139	0.073	0.507	0.613
Attitude	0.188	0.130	0.195	1.442	0.152



R	R Square	Adjusted R Square	Sig. (F-test)
0.631	0.398	0.346	0.000

หลังจากที่ตรวจสอบคุณสมบัติของข้อมูลว่าตรงตามข้อกำหนดเบื้องต้น (assumption) ของการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแล้ว จึงทดสอบสมมติฐานตามแบบจำลองที่สร้างจากกรอบแนวความคิดของงานวิจัยโดยใช้วิธี Stepwise ในการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า มีตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกประกอบด้วย 7 ตัวแปร คือ 1. ความหลากหลายของงาน (Diversity) 2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Identity) 3. ผลป้อนกลับของงาน (Feedback) 4. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interaction) 5. ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (Rely On) 6. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร (Expectation) และ 7. ทักษะคิดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (Attitude) และมีตัวแปรที่มีอิทธิพลในเชิงลบ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน (Freedom) โดยมีค่า Adjusted R<sup>2</sup> เท่ากับ 0.346 หมายถึง ตัวแปรอิสระทั้งหมดอธิบายความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกซึ่งเป็นตัวแปรตามได้ถูกต้อง 34.6%

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า ผลการวิจัยยอมรับสมมติฐาน ที่ว่าประสบการณ์ในงาน (Work Experience) ทางด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (Importance) มีผลกระทบเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรในแง่ของความรู้สึก

**ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยเชิงพหุคูณ (ด้านความต่อเนื่อง)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.712	0.338		2.107	0.038
Freedom	-0.062	0.107	-0.07	-0.583	0.561
Diversity	0.229	0.108	0.22	2.127	0.036
Identity	0.242	0.115	0.21	2.113	0.037
Feedback	-0.292	0.107	-0.30	-2.722	0.008
Interaction	0.159	0.108	0.16	1.466	0.146
Importance	-0.023	0.131	-0.02	-0.174	0.863
Rely On	0.485	0.110	0.56	4.415	0.000
Expectation	-0.022	0.127	-0.02	-0.172	0.864
Attitude	0.054	0.119	0.05	0.456	0.649



R	R Square	Adjusted R Square	Sig. (F-test)
0.723	0.523	0.481	0.000

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า มีตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ 1. ความมีอิสระในการทำงาน(Freedom) 2. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interaction) 3. ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร(Importance) 4. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร(expectation) และ 5. ทักษะคิดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (Attitude) และมีตัวแปรที่มีอิทธิพลในเชิงลบ ได้แก่ ผลป้อนกลับของงาน(Feedback) โดยมีค่า Adjusted R<sup>2</sup> เท่ากับ 0.481 หมายถึง ตัวแปรอิสระทั้งหมดอธิบายความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องซึ่งเป็นตัวแปรตามได้ถูกต้อง 48.1%

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า ผลการวิจัยยอมรับสมมติฐาน ที่ว่าคุณลักษณะงานที่พึงปฏิบัติ (Job Characteristic) ทางด้านความหลากหลายของงาน (Diversity) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Identity) และผลป้อนกลับของงาน (Feedback) รวมถึงประสบการณ์ในงาน (Work Experience) ทางด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (Rely On) มีผลกระทบเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรในแง่ของความต่อเนื่อง

**ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยเชิงพหุคูณ (ด้านบรรทัดฐานทางสังคม)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.394	0.390		3.575	0.001
Freedom	-0.196	0.123	-0.208	-1.589	0.115
Diversity	0.201	0.124	0.196	1.613	0.110
Identity	0.124	0.132	0.107	0.938	0.351
Feedback	-0.165	0.124	-0.170	-1.332	0.186
Interaction	0.209	0.125	0.212	1.673	0.097
Importance	0.217	0.151	0.194	1.439	0.153
Rely On	0.296	0.127	0.341	2.334	0.022
Expectation	0.019	0.147	0.019	0.130	0.897
Attitude	-0.038	0.138	-0.039	-0.279	0.781



R	R Square	Adjusted R Square	Sig. (F-test)
0.598	0.358	0.302	0.000

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า มีตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ประกอบด้วย 8 ตัวแปร คือ 1. ความมีอิสระในการทำงาน (Freedom) 2. ความหลากหลายของงาน (Diversity) 3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Identity) 4. ผลป้อนกลับของงาน (Feedback) 5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interaction) 6. ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (Importance) 7. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร (Expectation) และ 8. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (Attitude) โดยมีค่า Adjusted R<sup>2</sup> เท่ากับ 0.302 หมายถึง ตัวแปรอิสระทั้งหมดอธิบายความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมซึ่งเป็นตัวแปรตามได้ถูกต้อง 30.2%

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า ผลการวิจัยยอมรับสมมติฐาน ที่ว่าประสบการณ์ในงาน (Work Experience) ทางด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (Rely On) มีผลกระทบเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรในแง่ของบรรทัดฐานทางสังคม

## อภิปรายผล

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะพิสูจน์ปัจจัยย่อยภายใต้ปัจจัยหลัก 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) และ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน (Job Experience) ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยได้แบ่งรูปแบบความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 3 รูปแบบ คือ การผูกพันจากความรู้สึก การผูกพันด้วยความต่อเนื่อง และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว พบว่า

ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ในเรื่องของความมีอิสระในการทำงาน จะส่งผลทางด้านลบต่อความรู้สึกผูกพันของนายทหารพระธรรมนูญทหารเรือที่มีต่อองค์กร เนื่องจากการเป็นทหารพระธรรมนูญทหารเรืออาศัยความมีระเบียบวินัยและการเคารพเชื่ออย่างหนักจากหัวหน้างาน ซึ่งจะเป็นตัวกลางในการสื่อสารระหว่างการทำงานส่งผลเกิดความผูกพันระหว่างการทำงานต่อกัน จะทำให้ไม่เกิดรู้สึกผูกพันกับองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โพนฉงค์ ทองน้อย (2556) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร ความเป็นอิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน และผู้บังคับบัญชาควบคุมการทำงาน ในขณะที่เรื่องความมีเอกลักษณ์

ของงาน และการทำงานที่มีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นจะทำให้นายทหารเกิดความผูกพันกับองค์กร ในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) และณัฐกัญย์ ธนรัชต์ธำรงกุล (2554) ผลการศึกษาพบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความผูกพันในระดับมาก คืองานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และควมมีเอกลักษณ์ของงานเนื่องจากเป็นเพราะงานที่มีความแตกต่างกัน โดยแต่ละงานจะมีเอกลักษณ์และความท้าทายแฝงอยู่ ทำให้การทำงานไม่มีความซ้ำซ้อน และน่าเบื่อ จึงส่งผลให้ นายทหารได้พิสูจน์ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ และรู้สึกสนุกกับการทำงาน และยังการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้พูดคุย สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจะส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่สะดวกมากยิ่งขึ้น จึงทำให้นายทหารในองค์กรเกิดความผูกพันกับองค์กรในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน (Job Experience) ในเรื่องของการรับรู้ว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กร จะส่งผลให้นายทหารเกิดความภาคภูมิใจ และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กรส่วนในเรื่องของการที่นายทหารรู้สึกว่า สามารถพึ่งพาองค์กรที่ปฏิบัติงานได้ทำให้รู้สึกอุ่นใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความผูกพันกับองค์กรในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่เดียวกันการที่นายทหารรู้สึกว่าการทำงานที่สามารถพึ่งพาองค์กรได้ เป็นบรรทัดฐานสังคมที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

## สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหาร พระธรรมนุญ ได้แก่ปัจจัยประสบการณ์ และ คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และมีปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงานส่งผลทางด้านลบต่อความความรู้สึกผูกพันของนายทหารพระธรรมนุญทหารเรือที่มีต่อองค์กรทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

## ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้

1. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในด้านของความมีอิสระในการทำงานจะส่งผลทางด้านลบต่อความความรู้สึกผูกพันของนายทหารพระธรรมนุญทหารเรือที่มีต่อองค์กร ดังนั้นหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับความมีอิสระในการทำงาน ทั้งในการปฏิบัติงานและการเสนอความเห็นเพื่อให้นายทหารพระธรรมนุญทหารเรือเกิดความผูกพันในองค์กรมากขึ้น



2. ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานควรเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรให้สูงขึ้น โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องทำให้นายทหารพระธรรมนูญทหารเรือมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และองค์กรเป็นที่พึงได้ เพื่อให้ให้นายทหารพระธรรมนูญทหารเรือเกิดความซื่อสัตย์และจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป

3. ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรธุรกิจ โดยผู้บริหารควรให้พนักงานมีความเป็นอิสระในการทำงาน หรือกระบวนการทำงาน การตัดสินใจโดยไม่สร้างกฎระเบียบที่เป็นข้อจำกัด ความอิสระในการทำงานและผู้บริหารจะต้องไม่ควบคุมดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานรู้สึกมีความพึงพอใจในการทำงานและพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

## ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

หน่วยงานองค์กรควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างให้นายทหารพระธรรมนูญมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งที่ดีขององค์กรรวมทั้งลดการควบคุมหรือสิ่งที่จะมากระทบจากภายนอกอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างดี เกิดประโยชน์ต่อกองทัพเรือและเกิดประโยชน์ต่อประเทศ

## ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารสัญญาบัตร และประทวนของกองทัพเรือทุกสายงานเพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาเสนอแนวทางปรับปรุงแก้ไขความผูกพันและความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงานและแนวทางการบริหารของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น

2. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติม ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทางด้านลบ ว่ามีปัจจัยใดบ้างเพื่อที่จะได้ปรับปรุงแก้ไขและส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของหน่วยงาน





## เอกสารอ้างอิง

- จักรพันธ์ เทพพิทักษ์. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลำพูน ชิงเคนเก็น จำกัด*. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐกัญญ์ ชนรัชต์ธำรงกุล. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไบโอ ฟาร์มเมคัลส์ จำกัด*. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิตาขวัญ ร่มเมือง. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา โรงเรียนธิดาแม่พระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี* ปริญญาโทสาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
- บุญชัย จันทโรกร. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน จังหวัดนครปฐม*. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- โพชนงค์ ทองน้อย. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรขนาดใหญ่* กรณีศึกษา: แผนก่อสร้างโรงงานบางชัน สารนิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้าง คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กรณี กীরติบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์กร*. กรุงเทพมหานคร: โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : วิจิตรทัศน์.
- Dunham, R.B., J.A. Gibe and M.B. Castanda. (1994). "Organization Commitment: The Utility of an Integrative Definition". *Journal of Applied Psychology*. 79 (June 1994 : 370-379).
- Steers, Richard M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 2: 22.



