



## ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของกำลังพล กรมทหารพรานที่ 42 ตำบลท่าประดู่ อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา

กัลยกร สังขชาติ<sup>1</sup>, ชันทอง ใจดี<sup>2</sup>, วันจักร น้อยจันทร์<sup>3</sup>

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา<sup>1,2,3</sup>

Email: s59123450064@ssru.ac.th<sup>1</sup>, khandthong.ja@ssru.ac.th<sup>2</sup>, wanchak.no@ssru.ac.th<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร พร้อมกับเปรียบเทียบ และวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ กำลังพลกรมทหารพรานที่ 42 โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ กำลังพลกรมทหารพรานที่ 42 จำนวน 315 นาย รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ค่าการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สมการการถดถอยของพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า กำลังพลมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.20, S.D. = .438$ ) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา และ ตำแหน่งสายงาน ที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ขณะที่ผลการวิเคราะห์สมการการถดถอยพหุคูณ ซึ่งปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ 59.0

**คำสำคัญ :** ความผูกพันองค์กร, กำลังพล, กรมทหารพรานที่ 42, จังหวัดสงขลา



## Factors Relating to the Organizational Commitment of Ranger Regiment (Unit 42) of Thapradu District, Nathawee, Songkhla Province

Kanyakorn Sangkhachat<sup>1</sup>, Khanthong Jaidee<sup>2</sup>, Wanjak Noichan<sup>3</sup>

Faculty of Humanities and Social Sciences, Suan Sunandha Rajabhat University<sup>1,2,3</sup>

Email: s59123450064@ssru.ac.th<sup>1</sup>, kxanthong.ja@ssru.ac.th<sup>2</sup>, wanchak.no@ssru.ac.th<sup>3</sup>

### Abstract

The aims of this research were to study the organizational commitment in the organization to compare and analyze the factors affecting organizational commitment. The sample population consisted of 315 personnel of the ranger regiment (unit 42). Questionnaires were used as a tool for data collection. The statistics used for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, T-test, F-test, and multiple regression analysis showed that personnel have a high commitment towards the organization ( $\bar{x} = 4.20, S. D. = .438$ ). The hypothesis also found differences in gender, age, marital status, hierarchical ranks, work period, and salary defined different level of organizational commitment, while differences degree of education and position did not infer different level of organizational commitment. Regression analysis of job characteristic, security and progress, success in job, and responsibility affected personnel commitment at 59.0 percent.

**Keywords:** commitment, organization, personnel, ranger regiment, Songkhla province.



### บทนำ

จากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และอีก 6 อำเภอของจังหวัดสงขลา (สรุทชวนะ,2550) ส่งผลให้กองทัพบกต้องเตรียมกำลังหลักเพื่อป้องกันประเทศจากภัยคุกคามที่อาจเข้ามาทำลายความมั่นคงของชาติ มีการจัดตั้งหน่วยที่มีความชำนาญในพื้นที่มีความคล่องตัว สามารถปฏิบัติงานแบบกองโจรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ณรัฐ สวาสดีรัตน์,2557) จึงจัดตั้งหน่วยทหารพรานขึ้น ในพื้นที่รับผิดชอบ โดยกองกำลังที่จัดตั้งขึ้นนี้ จุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างการต่อสู้แบบเบ็ดเสร็จ (กรมทหารพรานที่ 46, 2019) มีการแปรสภาพชุดควบคุมทหารพรานเป็น กรมอาสาสมัครทหารพราน มีกรมทหารพรานในการกำกับดูแลทั้งสิ้น 5 กรม (ณรัฐ สวาสดีรัตน์,2557) ภายใต้ยุทธศาสตร์ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” (กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 ส่วนหน้า,2560) เพื่อนำสันติสุขกลับมาสู่ปลายด้ามขวาน คล้องกับคติพจน์ของ พันเอก สมคิด คงแข็ง ผู้บังคับบัญชาหน่วยกรมทหารพรานที่ 42 ตำบลท่าประดู่ อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา ที่ว่า “อะไรก็ได้ที่ทำแล้วประชาชนมีความสุขพวกเราก็จะทำ” (หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ 42 , 2561)

ทหารพรานจึงมีการ พัฒนาขีดความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ภาคสนาม (ณรัฐ สวาสดีรัตน์,2557) รวมถึงการปฏิบัติงานข่าวกรองเชิงรุก พัฒนาเป้าหมายบุคคลและพื้นที่อย่างต่อเนื่อง เน้นข่าวกรองทางยุทธวิธี” (กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 ส่วนหน้า ,2560) เช่น การแทรกแซงของกลุ่มผู้ก่อเหตุรุนแรง ด้านยุทธการเน้นการดำเนินการควบคุมพื้นที่ รวมทั้งเฝ้าระวังสถานการณ์และทำงานด้านการเมืองควบคู่ไปกับการทำ ความเข้าใจด้านวัฒนธรรม ประเพณี รวมถึงหลักพื้นฐานทางศาสนา (กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 ส่วนหน้า,2560) ทั้งหมดนี้เป็นสิ่งที่ยืนยันว่า ทหารพรานเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในพื้นที่ภาคใต้ เพราะ เอกลักษณ์ อย่างหนึ่งที่มีในทหารพราน คือ งานด้านมวลชน ทหารพราน มีการทำงานที่ใกล้ชิดกับประชาชน เน้นการเดินลาดตระเวนมากกว่าการใช้พาหนะ” (กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 ส่วนหน้า,2560) การปฏิบัติและประชาสัมพันธ์ต่อประชาชนต้องมีความจริงใจ ตรงไปตรงมา ภายใต้แนวทาง “ยิ้มแย้ม แจ่มใส ตั้งใจ สนทนา วาจาไพเราะ สงเคราะห์ เอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือค้ำจุน” (กอง

อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 ส่วนหน้า,2560) เพราะทหารพรานถือเป็นกองกำลังของกองทัพบกที่มีจุดเริ่มต้นหนึ่งมาจากประชาชน ทหารพรานจึงถูกจัดตั้งตามแนวคิดที่ว่า “ทหารพราน คือ อาสาของประชาชน หรือนักรบของประชาชน (กรมทหารพรานที่ 46, 2019) เนื่องจากอาสาสมัครทหารพรานมาจากการคัดเลือกบุคคลภายนอกไม่ว่าจะเป็นคนในท้องถิ่น คนจากท้องถิ่นอื่น (ณรัฐ สวาสดีรัตน์,2557) เข้ามาเสริมเพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการในการบรรจุกำลังพล โดยผ่านการคัดเลือกทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ (กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 ส่วนหน้า,2560) เพื่อให้ได้บุคคลที่มีจิตใจเสียสละมีความตั้งใจจริงที่จะรับใช้ประเทศเข้ามาทำการฝึกอบรม เพื่อให้ได้กำลังพลที่มีคุณภาพโดยคำนึงถึงกฎระเบียบ ข้อคำสั่งตามแบบธรรมเนียมทหาร รวมถึงขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมและบทบัญญัติทางศาสนาของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเคร่งครัด (กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 ส่วนหน้า,2560) ภายใต้การกำกับดูแลของผู้บังคับบัญชาหน่วย กองทัพบก (กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 ส่วนหน้า,2560)

จะเห็นได้ว่า กรมทหารพรานเป็นหน่วยงานที่มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การที่ชัดเจน ตรงกับเป้าหมายที่กำลังพลปรารถนาเช่นเดียวกัน ส่งผลให้กำลังพลเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์การ จึงเต็มใจที่จะเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน แสดงออกด้วยการพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้เหตุการณ์ความขัดแย้งสงบสุขในเร็ววัน อีกทั้งกำลังพลแสดงถึงความพยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไปจนถึงขั้นเกษียณอายุราชการ ตรงกับทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การของ (Strees&Porter,1979) อีกทั้งอาชีพทหาร ยังเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้าในสายงานในตัวเอง เป็นอาชีพที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง และจำเป็นต้องมีความถนัดในสายงานนั้น ๆ (กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 ส่วนหน้า,2560) ความชำนาญและเชี่ยวชาญในทั้งสายงานและพื้นที่ที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งตรงกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Hertzberg ต่างก็ยอมรับและเห็นตรงกัน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารพรานที่ 42 ตำบล ท่าประดู่ อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา ท่ามกลาง



ความขัดแย้ง ความกดดัน ความสูญเสียที่เกิดขึ้น ปัจจัยใดที่ทำให้กำลังพลยังคงอยู่กับองค์กร ยังคงยึดมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน เพราะถือว่า กำลังพลในองค์กร ถือเป็นฟันเฟืองสำคัญที่จะพาองค์กรไปสู่วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ฉะนั้น หากกำลังพลเกิดความผูกพันต่อองค์กร ศรีทธาในเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์กร ย่อมทำให้การทำงานใน

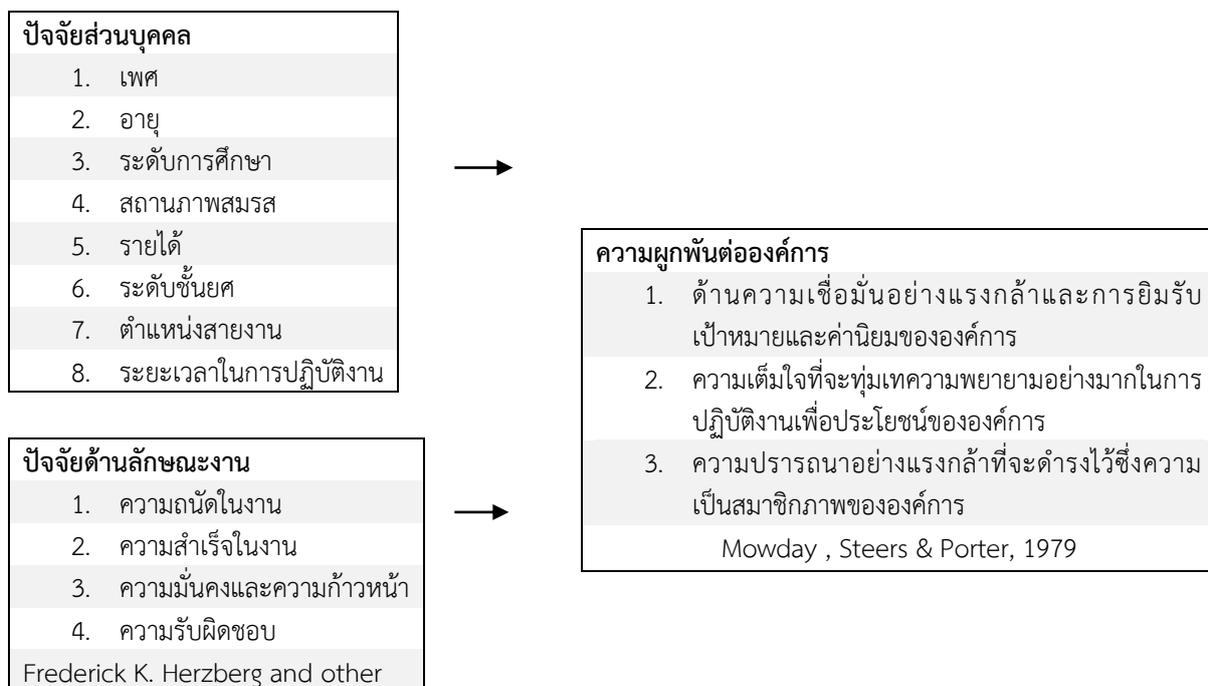
องค์กรมีประสิทธิภาพ และเต็มใจที่จะอุทิศร่างกายแรงใจ ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ที่อันตรายนี้ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และวิเคราะห์ เปรียบเทียบความผูกพันพร้อมทั้งค้นหาปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้หลังจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร อาทิ ศึกษาจากทฤษฎีของนักคิดมากมายผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์ จนเกิดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังรูปที่ 1 ต่อไปนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



### ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้ได้นิยามความผูกพันต่อองค์การ หมายความว่า คือ ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรเป็นความรู้สึกเชื่อมั่นและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมีความเต็มใจทุ่มเทความพยายาม เพื่อประโยชน์ขององค์กรและมีความสุขในการได้เป็นสมาชิก องค์กร

ขอบเขตด้านประชากร คือ กำลังพลกรมทหารพราน ที่ 42 ตำบลท่าประดู่ อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา จำนวน 1489 นาย และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณ จากการใช้สูตรของ Tayo Yamane (1973) พบว่า ต้องใช้ กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 315 นาย โดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบสัดส่วน ตามลักษณะสายงาน โดยมุ่งเน้น นายทหารชั้น ประทวน นายทหารชั้นสัญญาบัตร และ อาสาสมัครทหาร พราน

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของกำลังพล กรมทหารพรานที่ 42 ตำบลท่าประดู่ อำเภอนาทวี จังหวัด สงขลา โดยการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดย ใช้แนวคิด ปัจจัยด้านลักษณะงานจาก ทฤษฎีสองปัจจัยของ FrederickK Herzbergand แนวคิดความผูกพันต่อองค์การ ของ Steers&Porter, 1979

ขอบเขตด้านตัวแปรโดยมีตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัย ส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับชั้นยศ ตำแหน่ง สายงาน และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ ปัจจัยด้าน ลักษณะงาน ประกอบด้วย 1) ความกดดันในงาน 2) ความสำเร็จในงาน 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้า 4) ความรับผิดชอบ ตัวแปรตามคือ 1) ความเชื่อมั่นการ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ 3) ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

ขอบเขตพื้นที่ในการศึกษา ศึกษาในพื้นที่ กรมทหาร พรานที่ 42 ตำบลท่าประดู่ อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา โดยระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้ 4 เดือน ตั้งแต่เดือน มกราคม-พฤษภาคม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด โดยแบ่งออก

เป็น 4 ส่วน โดยส่วนที่ 1 คือ ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล โดย เป็นข้อคำถามปลายปิด จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา สถานภาพ ระดับชั้นยศ ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน รายได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะ งาน เป็นคำถามปลายปิดในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สร้างตามมาตรวัดของลิเคิร์ท มีจำนวน 20 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านความกดดันในงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านความสำเร็จในงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าจำนวน 5 ข้อ และด้านความรับผิดชอบ จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อ องค์การ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน เป็นคำถามปลายปิด ในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สร้างตามมาตร วัดของลิเคิร์ท มีจำนวน 15 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้าน ความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ จำนวน 5 ข้อ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อประโยชน์ขององค์การ จำนวน 5 ข้อ ด้านความ ปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเพื่อหาข้อเสนอแนะ โดยลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นคำถามปลายเปิด เปิดโอกาสให้ผู้ตอบสามารถตอบคำถามได้อย่างเสรี

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ปัจจัยส่วน บุคคลของกำลังพล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล จำแนก ตาม เพศ โดยใช้สถิติ t-test อายุ สถานภาพสมรส รายได้ เฉลี่ยต่อเดือน ระดับชั้นยศ ตำแหน่งสายงาน และ ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความ ผูกพันต่อองค์การ ใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน

การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยการวิเคราะห์การถดถอย ของพหุคูณ

**ผลการวิจัย**

1. การวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารพรานที่ 42 ตำบลท่าประดู่ อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา ระดับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารพรานที่ 42 ตำบลท่าประดู่ อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.20, S.D = .438$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น ๆ โดยอยู่ในระดับมาก

ที่สุด คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ( $\bar{x} = 4.24, S.D = .485$ ) รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ ( $\bar{x} = 4.22, S.D = .510$ ) และ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ( $\bar{x} = 4.13, S.D = .537$ ) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	Mean	S.D.	แปลผล
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	4.13	.537	มาก
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ	4.22	.510	มากที่สุด
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ	4.24	.485	มากที่สุด
รวม	4.20	.438	มาก

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำลังพล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับชั้นยศ ตำแหน่งสายงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การต่างกัน ดังตารางที่ 2 ต่อไปนี้

สมมุติฐานที่ 1.1. กำลังพลที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=.003$ ) ที่ยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สมมุติฐานที่ 1.2. กำลังพลที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=.040$ ) ซึ่งยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สมมุติฐานที่ 1.3. กำลังพลที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=.000$ ) และยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สมมุติฐานที่ 1.4. กำลังพล ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=.313$ ) ปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สมมุติฐานที่ 1.5. กำลังพลที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=.003$ ) ยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สมมุติฐานที่ 1.6. กำลังพล ที่มีตำแหน่งสายงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=.079$ ) ปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สมมุติฐานที่ 1.7. กำลังพลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=.001$ ) ยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สมมุติฐานที่ 1.8. กำลังพลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=.006$ ) ยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้



ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ตำแหน่งสายงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปร	รายด้าน	$\bar{X}$	S. D	t/f	Sig	คูที่แตกต่างกัน
เพศ	ชาย	4.22	.430	3.00	.003*	(1) > (3)
	หญิง	4.01	.446			
อายุ	21-30 ปี	4.16	.379	2.802	.040*	(1) < (3), (1) < (4)
	31-40 ปี	4.20	.494			
	41-50 ปี	4.40	.404			
	51 ปี ขึ้นไป	4.63	.379			
สถานภาพ	โสด	4.15	.432	9.171	.000*	(1) < (3), (2) < (4)
	สมรส	4.21	.439			
	หย่าร้าง	4.59	.284			
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.22	.401	1.166	.313	(1) > (2), (1) > (3)
	ปริญญาตรี	4.14	.515			
	ปริญญาโท	4.13	.000			
ระดับชั้นยศ	ชั้นประทวน	4.26	.423	5.836	.003*	(1) < (2), (1) > (3) (2) > (3)
	ชั้นสัญญาบัตร	4.58	.394			
	อาสาสมัครทหารพราน	4.14	.438			
ตำแหน่งสายงาน	สายงานกำลังพล	4.17	.435	2.112	.079	(2) < (3), (2) < (4)
	สายงานการข่าว	4.08	.345			
	สายงานยุทธการและการฝึก	4.24	.452			
	สายงานส่งกำลังบำรุง	4.30	.483			
	สายงานกิจการพลเรือน	4.18	.447			
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 1 ปี	4.02	.491	4.774	.001*	(1) < (2), (1) < (5), (2) < (5), (3) < (5), (4) < (5)
	1-5 ปี	4.24	.423			
	6-10 ปี	4.15	.411			
	11-15 ปี	4.21	.415			
	21 ปี ขึ้นไป	4.73	.332			
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 – 15,000	4.28	.406	5.147	.006*	(1) > (2)
	15,001-20,000	4.12	.442			
	20,001-มากกว่า 30,000	4.26	.469			

\*แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 3 ต่อไปนี้



ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอยของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล กรมทหารพรานที่ 42 ตำบลท่าประดู่ อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา

ลักษณะงาน	B	$\beta$	Sig.
ด้านความถนัดในงาน	.014	.020	.719
ด้านความสำเร็จในงาน	.199	.252	.000*
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	.273	.398	.000*
ด้านความรับผิดชอบ	.163	.227	.000*
$R = .772^a$ , $R^2 = .595$ , $R^2_{Adjusted} = .590$			

\*มีอิทธิพลต่อตัวแปรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่นัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า โมเดลดังกล่าวสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ ร้อยละ 59.0 โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มากที่สุด คือ ความมั่นคงและความก้าวหน้า รองลงมา คือ ความสำเร็จในงาน, ความรับผิดชอบ ส่วนความถนัดในงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนายแนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 1.588 + (0.014X_1) + (0.199X_2) + (0.273X_3) + (0.163 X_4)$$

ผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล (y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความมั่นคงและความก้าวหน้า ความสำเร็จในงาน และความรับผิดชอบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .398 .252 และ .227 ตามลำดับ หมายความว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้า ความสำเร็จในงาน และความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล

### สรุปและอภิปรายผล

#### สรุปผล

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีผลมากที่สุด รองลงมา

คือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา และตำแหน่งสายงาน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยของพหุคูณ พบว่า ปัจจัยลักษณะงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลได้ โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความรับผิดชอบ

#### อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลดังนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.20$ ,  $S.D = .438$ ) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกรมทหารพรานที่ 42 เป็นหน่วยงานราชการของกองทัพบก ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงกลาโหม เป็นหน่วยงานของรัฐบาล กำลังพลที่มีระดับชั้นยศชั้นประทวนชั้นสัญญาบัตร และอาสาสมัครทหารพรานเมื่อบรรจุแต่งตั้งแล้วจะมีเงินเดือนที่มั่นคง รวมถึงมีสวัสดิการต่าง ๆ เช่น สวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น สามารถเป็นหลักประกันให้กับ



ครอบครัวได้ ทำให้กำลังพลมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร รวมถึงนโยบายขององค์กรมีความชัดเจน ทำให้กำลังพลรู้สึกมั่นใจว่าสามารถทำให้ชีวิตของกำลังพลประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้ในอนาคต อีกทั้งยังมีความภาคภูมิใจต่อหน้าที่ที่ตนได้ปฏิบัติในฐานะ ทหารของประชาชน และ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงทำให้กำลังพลรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้และปรารถนาที่จะทำงานให้กับองค์กรต่อไป โดยมีความคิดเห็นตรงกับ (วิชัย แหวนเพชร, 2543) ว่าพื้นฐานที่สำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย งาน ค่าจ้าง โอกาสในตำแหน่งงาน การถูกยอมรับสภาพการทำงาน ผลประโยชน์ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และ การจัดการองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเมษฐ สาพร (2561) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางพลัด กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ในขณะเดียวกันงานวิจัยของ ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ที่ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกัน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กรคือ ความภาคภูมิใจที่ได้ ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนครอบครัว และองค์กรเปรียบเสมือนบ้านของตัวเอง

2. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ในระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ตำแหน่งสายงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันของกำลังพลมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ดังนี้

**ด้านเพศ** พบว่า กำลังพล ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยอมรับสมมติฐานการวิจัย โดย เพศชายมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศหญิง ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของเพศชายมีความหลากหลาย จะเน้นงานในด้านภาคสนามที่มีความท้าทายอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเพศหญิง

จะเน้นงานด้านมวลชนสัมพันธ์ เน้นการพบปะประชาชนเป็นส่วนใหญ่ เมื่อปฏิบัติงานไปสักระยะเวลาหนึ่ง ธรรมชาติของมนุษย์หากทำสิ่งใดซ้ำไปมา จะเกิดความเบื่อหน่าย และจะแสวงหาหนทางอื่นเพื่อเจอกับความท้าทายใหม่ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ พัลลภา จงหมื่นไวย (2554) ที่ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่จะเน้นในส่วนของการฝึกอบรมเป็นหลัก เพศหญิงส่วนใหญ่จะปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายอำนวยความสะดวกซึ่งได้ปฏิบัติงานเหมือนเพศชาย อาจจะเป็นข้อจำกัดของเพศหญิงด้วยกัน จึงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเพศหญิง ในขณะเดียวกันงานวิจัยของ สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) ที่ทำการศึกษารื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบัน พัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่า สิทธิความเท่าเทียมระหว่างเพศชายและเพศหญิงมีความเสมอภาคกัน จึงส่งผลทำให้เพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

**ด้านอายุ** พบว่า กำลังพล ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยอมรับสมมติฐานการวิจัย โดยคนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า คนที่มีอายุน้อยกว่า โดยกำลังพลที่มีอายุ 41-50 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่มีอายุ 21-30 ปี เพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล ยิ่งบุคคลมีอายุมากขึ้น การตัดสินใจจะรอบคอบมากขึ้น ฉะนั้นบุคคลที่มีอายุมากเมื่อทำงานกับองค์กรมาระยะหนึ่ง จะเกิดความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมกฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์กร การเปลี่ยนงานจึงเป็นสิ่งที่ไม่แน่นอนว่า หากไปทำงานในองค์กรใหม่ ตนจะมีความเหมาะสมกับงานนั้นหรือไม่ งานจะมีความมั่นคงก้าวหน้ากว่างานที่ปฏิบัติอยู่หรือไม่ จึงทำให้บุคคลที่มีอายุมาก เลือกที่จะคงอยู่กับองค์กรเดิมต่อไป เป็นไปตามทฤษฎีของ สเตียร์ส (Steers, 1977) เชลดอน (Sheldon, 1971) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญภา วงศ์นิตกร (2559) ที่ทำการศึกษารื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เพราะ



บุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีอายุน้อยเกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่มีความหลากหลาย ทำความรู้อุบัติการณ์การทำงานที่เพียงพอและทันสมัย และที่สำคัญควรให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ สภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน ในขณะที่เดียวกันงานวิจัยของ สุพิชฌาย์ ลีมิตรกุล ไทย (2561) ที่ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า บุคลากรครูที่มีอายุ ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในด้านการทำงาน การตอบสนองความต้องการของบุคลากร สวัสดิการที่องค์กร จัดให้บุคลากรมีความพึงพอใจ

**ด้านสถานภาพสมรส** พบว่า กำลังพล ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยอมรับกับสมมติฐานการวิจัย โดยคนที่สมรสหย่าร้างจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากำลังพลที่มีสถานภาพโสดและสมรส อาจเป็นเพราะเคยประสบกับชีวิตคู่ที่ล้มเหลวมาก่อน จึงทำให้บุคคลเหล่านั้นหันมาสนใจกับสิ่งอื่นรอบตัวมากยิ่งขึ้น หันมาให้ความสำคัญกับสิ่งต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น อาทิเช่น ให้ความสำคัญกับงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศรุต รัตนธรรม (2559) ที่ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กรของบุคลากรสุขภาพ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลชลบุรี โดยพบว่า ด้านสถานภาพสมรส บุคคลที่มีครอบครัว จะมีความยึดมั่นผูกพันองค์กรมากกว่าคนโสด อาจเนื่องจากภาระที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น ทำให้ความต้องการความมั่นคงในการทำงานมากขึ้นด้วย ในขณะที่เดียวกันงานวิจัยของ พิชิตพล กันทะ (2561) ที่ทำการศึกษารื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ ในหน่วยงานสังกัดการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4 พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่าง มีสถานภาพสมรส โสด โกล้เคียงกัน จึงมีความผูกพันไม่แตกต่างกัน

**ด้านระดับการศึกษา** พบว่า กำลังพล ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เป็นเพราะว่า แม้ว่ากำลังพลจะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เช่น ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี หรือ ระดับปริญญาตรี ต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรเหมือน ๆ กัน เกิดจากก่อนที่

บุคคลจะเข้ารับราชการทหาร หรือ อาสาสมัครทหารพรานนั้น บุคคลที่ผ่านการคัดเลือก จะต้องเข้ารับการศึกษาอบรม เกี่ยวกับระเบียบวินัย ปลูกฝังค่านิยมขององค์การ รวมถึง เข้าใจยุทธศาสตร์ขององค์การ จึงอาจส่งผลให้กำลังพลที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เมื่อเข้ามาสู่เส้นทางอาชีพทหารแล้วนั้น ต้องปฏิบัติตามพันธกิจ กฎ ระเบียบ และยุทธศาสตร์ขององค์การ เหมือนกันทุกคนโดยไม่มีข้อยกเว้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาวพร เป็นกล (2559) ที่ทำการศึกษารื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ข้าราชการตำรวจ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรสำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่แตกต่างกัน เพราะข้าราชการตำรวจจะต้องเข้ารับการศึกษาอบรมเกี่ยวกับการจรรยาบรรณวิชาชีพ ข้าราชการตำรวจไทยทุกคนจะได้รับการหล่อหลอมแนวคิดต่าง ๆ เป็นระบบของตำรวจไทย จึงส่งผลให้ข้าราชการตำรวจ แม้จะมีระดับการศึกษาแตกต่างกัน เมื่อเข้าสู่ระบบราชการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติย่อมต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ เหมือนกันทุกคนโดยไม่มีข้อยกเว้น ในขณะที่เดียวกันงานวิจัยของ วรณิภา นิลวรรณ (2554) ที่ทำการศึกษารื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมักมีตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างาน โอกาสในการนำความรู้จากการศึกษามาบูรณาการ ในทางปฏิบัติทั้งทางนโยบายและปฏิบัติมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานใหม่ถ้ามีโอกาส หรืองานที่ดีกว่าในตำแหน่งปัจจุบัน

**ด้านระดับชั้นยศ** พบว่า กำลังพลที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยอมรับกับสมมติฐานการวิจัย โดยชั้นยศสัญญาบัตร มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าชั้นประทวน และ อาสาสมัครทหารพรานในทุกด้าน เพราะวาระระดับตำแหน่ง เป็นตัวแสดงสถานภาพทางสังคมได้อย่างหนึ่ง เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการตามทฤษฎีลำดับขั้นของ (Maslow, 1987) ฉะนั้นบุคคลจะพยายามทำให้กลุ่มคนในองค์กรนั้น ๆ ยอมรับแสดงออกมาในรูปแบบของระดับตำแหน่งหรือระดับชั้นยศ ยิ่งบุคคลมีตำแหน่งสูงมากเท่าไร ย่อมได้รับการยอมรับจากองค์การมากยิ่งขึ้น เช่น อำนาจในการบังคับบัญชา ฉะนั้นระดับชั้นยศจึงมีผลต่อความผูกพัน



ต่อองค์การ (Richard M.Steers,1977) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัลลภา จงหมื่นไวย (2554) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน โดยระดับชั้นยศ ส.ต.ต. - ส.ต.อ. มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าชั้นยศ จ.ส.ต. - ต.ต. และระดับชั้นยศ จ.ส.ต. - ต.ต. มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าระดับชั้นยศ ร.ต.ต. - พ.ต.ต. ขึ้นไป เนื่องจาก ข้าราชการตำรวจระดับชั้นยศ ร.ต.ต. - พ.ต.ต. ขึ้นไป มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานสูงกว่าระดับชั้นยศอื่น ในขณะที่งานวิจัยของ พิชิต ปรานีพร้อมพงศ์ (2559) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท ห้างเซ็นทรัล ดีพาทเมนท์สโตร์ จำกัด พบว่า ระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ห้างเซ็นทรัล ดีพาทเมนท์สโตร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

**ด้านตำแหน่งสายงาน** พบว่า กำลังพลที่มีตำแหน่งสายงานต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยแม้ว่าจะมีด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ ที่ตำแหน่งสายงานด้านส่งกำลังบำรุง มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าสายงานด้านกำลังพล เป็นเพราะว่า ตำแหน่งสายงานที่กล่าวถึงในงานวิจัยนี้ คือการแบ่งตำแหน่งสายงานออกเป็น 5 สายงาน เป็นการแบ่งสายงานให้ตรงกับความสามารถของกำลังพล และแบ่งสายงานเพื่ออำนวยความสะดวกขณะนั้นในส่วนของความผูกพันต่อองค์การของแต่ละตำแหน่งงานของบุคคล จึงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนรัฐ นาทอง (2556) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 พบว่า พนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การทั้งโดยภาพรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับตำแหน่งจะเป็นตัวแสดงสถานภาพทางสังคมประการหนึ่ง เพราะเมื่อบุคคลนั้นมีตำแหน่งหน้าที่สูงมากขึ้นเท่าไร การได้รับการยกย่อง ยอมรับและสิทธิประโยชน์ต่าง เช่น อำนาจการตัดสินใจ ตลอดจนสิทธิการบังคับบัญชา ก็จะมีมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งเป็นเพียงการระบุถึงสถานะของหน้าที่ของแต่ละบุคคล ในขณะที่งานวิจัยของ ขวัญตา

พระธาตุ (2554) ที่ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอัยการกรณีศึกษา : สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา พบว่า บุคลากรอัยการตำแหน่งข้าราชการอัยการ และข้าราชการธุรการ รู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าเป็นผู้บริหาร การทำงานที่ท้าทายจึงเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความสนใจให้เกิดความสามารถในการพิสูจน์ตนเอง จนเกิดความพอใจ เมื่องานประสบความสำเร็จ จึงทำให้ บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน โดยตำแหน่งข้าราชการอัยการ มีความผูกพันสูงกว่าตำแหน่งพนักงานจ้างเหมาบริการ

**ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน** กำลังพลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยอมรับสมมติฐานการวิจัย เพราะระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในขององค์การของบุคคล เป็นระยะเวลาที่ต้องเสียสละแรงกายสติปัญญา ความชำนาญในการทำงานด้านนั้น ๆ ให้กับองค์การ เมื่อบุคคลทำงานกับองค์การเป็นระยะเวลาที่นานขึ้น การปรับตัวให้เข้ากับองค์การปรับตัวให้เข้ากับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ก็จะมีผลต่อความผูกพันกับองค์การที่ตนทำงานอยู่มากขึ้นตามไปด้วย (Richard M.Steers,1977) เพราะคุ้นชินกับวัฒนธรรมขององค์การ จึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันระหว่างบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงาน 21 ปีขึ้นไป ที่มีระดับความผูกพันสูงกว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทรินทร์ กิรติวินิจกุล (2553) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โดยพบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี แตกต่างจากบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-15 ปี เพราะว่าการทำงานของบุคลากรนั้นมีความมั่นคง น่าเชื่อถือ มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ทำให้บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน มานานกว่าจะเกิดความผูกพันต่อองค์การและพร้อมจะดูแลรักษาและจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัย ในขณะที่งานวิจัยของ ขวัญตา พระธาตุ (2554) ที่ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา : สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา พบว่า บุคลากรอัยการที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ



ไม่แตกต่างกัน เพราะปัจจัยดังกล่าว มีความต้องการหรือ ความคาดหวังที่ใกล้เคียงกัน

**ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน** พบว่ากำลังพลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยอมรับกับ สมมติฐานการวิจัย โดย กำลังพลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท – 15,000 บาท มีความผูกพันต่อ องค์การสูงกว่า กำลังพลที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท เพราะว่ารายได้ที่มาจากการทำงานหรือเราเรียกอีกอย่างว่า ค่าจ้างถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคล อยากรทำงานให้กับองค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ ฉะนั้นการให้ค่าจ้างที่เหมาะสม จึงถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลคงอยู่กับองค์การ (วิชัย แหวนเพชร, 2543) แต่ในขณะเดียวกัน องค์การหรือหน่วยงานย่อมจ่ายค่าจ้างตามความสามารถของแต่ละบุคคล หากบุคคลมีความสามารถสูง ย่อมมีระดับค่าจ้างที่สูงกว่า ขณะเดียวกันเราจะมองเพียงรายได้อย่างเดียวไม่ได้ จำเป็นต้องมองต่อไปอีกว่า บุคคลที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 – 15,000 บาท อาจเป็นกำลังพลที่เพิ่งเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การยังมองว่าสายงานที่ตนรับผิดชอบอยู่มีความท้าทาย จึงเกิดความปรารถนาจะคงอยู่กับองค์การต่อไป ส่วนกำลังพลที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 อาจมีลักษณะการทำงานที่ตายตัว ทำงานกับองค์การมา สักระยะหนึ่งแล้ว จึงเกิดความคุ้นเคยกับงาน ฉะนั้นในด้านของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันของบุคคล จึงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้วยเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักรินทร์ บุตรน้ำเพชร (2556) ที่ทำการศึกษารื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวย์ จำกัด พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมต่ำกว่ากลุ่มอื่น เพราะยังไม่เข้าใจนโยบายและเกณฑ์ในการพิจารณาการขึ้นเงินเดือน แต่มีความตั้งใจอย่างมากที่จะทำให้งานของหน่วยงานประสบความสำเร็จ ในขณะเดียวกันงานวิจัยของวรรณิลาวรรณ (2554) ที่ทำการศึกษารื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลมีการวางแผน การทำงาน การพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอยู่บนพื้นฐานระบบความรู้ หน่วยงานจัดสวัสดิการที่ทำให้ทุกคนพึงพอใจ รู้สึก

มั่นคงเมื่อเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นเหตุผลให้รายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของกำลังพลกรมทหารพรานที่ 42 ตำบลท่าประดู่ อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ มากที่สุด เพราะ ธรรมชาติของมนุษย์ตามทฤษฎีของ (Maslow, 1987) องค์การจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจความต้องการของมนุษย์และวิธีจูงใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันต่อองค์การ โดยหนึ่งในความต้องการของมนุษย์ (Maslow, 1987) คือความต้องการความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตที่กล่าวว่า ความต้องการขั้นนี้เกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางกายภาพได้รับการตอบสนองแล้วระดับหนึ่ง ความต้องการในขั้นนี้ ในองค์การอาจพิจารณาจากสภาพความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อพนักงานเพิ่มขึ้น รวมถึงทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg กล่าวไว้ว่า ความก้าวหน้า ถือเป็นสิ่งหนึ่งที่จะทำให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์การ โดยการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเท่าเทียมกัน หรือการได้รับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากรภายในองค์การจะเห็นได้ชัดว่า กำลังพลในกรมทหารพรานที่ 42 ให้ความสำคัญกับความมั่นคงและความก้าวหน้า ในแง่ของการทำงานเปิดโอกาสให้กำลังเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมกัน อาทิเช่น เมื่อบุคคลผ่านการคัดเลือกเข้ามาในตำแหน่งอาสาสมัครทหารพราน ไม่ว่าจะบุคคลจะมีวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี หรือ ปริญญาตรี ล้วนต้องเข้ารับการศึกษาในรูปแบบเดียวกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกทางด้านระดับการศึกษา เช่น จัดให้มีการฝึกอบรมทวนกำลังพลทุกระดับในเรื่องการใช้หลักการสงคราม 10 ประการ หลักพื้นฐานการปฏิบัติการทางทหาร (Back to Basic) หลักการประมาณสถานการณ์ METT-TP หลักนิยมยุทธวิธี RKK หลักการจัดเตรียมสนามรบด้านการข่าว (IPB) เทคนิคการลวง การแทรกซึมและหลักการทำถนนให้ปลอดภัย ทั้งนี้ต้องกวดขันให้มีการทบทวนหลังการปฏิบัติ (AAR) งานด้านยุทธวิธีทุกครั้งที่มีการปฏิบัติการกิจ สิ่งนี้ถือเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความเท่าเทียมกันในด้านของการฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ (กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 ส่วนหน้า, 2560)



รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า กำลังพลสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จจุล่งไปด้วยดี และ รู้สึกว่าผลงานที่ปฏิบัตินั้นเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยดังกล่าว เป็นผลมาจากนโยบายเฉพาะด้านขององค์กรที่มีอย่างชัดเจน เริ่มจากการบรรจุคนพิจารณาให้เหมาะสมกับงาน เมื่อบรรจุแล้วต้องมาปฏิบัติงานทุกนาย เมื่อกำลังพลได้ปฏิบัติงานตรงกับความสามารถ งานมีความท้าทายจะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น ผลที่ตามมาคือ เกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ เช่นเดียวกับ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่สำคัญมี 2 ประการ นั่นคือ ปัจจัยแรงจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยแรงจูงใจจะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคล ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล คือการที่บุคคลทำงานได้สำเร็จ และประสบความสำเร็จมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รู้จักการป้องกันแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้ เมื่อผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

และด้านความรับผิดชอบ พบว่า กำลังพลทราบถึงหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน รวมถึงงานที่กำลังพลปฏิบัติอยู่ตรงกับความรับผิดชอบ โดยกำลังพลรู้สึกพอใจในส่วนงานที่รับผิดชอบ ซึ่งกำลังพลทุกนายจะต้องปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ตามแบบธรรมเนียมทท ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมและบทบัญญัติทางศาสนาของประชาชนในท้องถิ่นโดยเคร่งครัดรวมถึง กำลังพลจะต้องรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาตามสายงานที่ตนสังกัดอยู่ ซึ่งคำสั่งดังกล่าว หมายถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่กำลังพลต้องปฏิบัติ อาทิเช่น การลาดตระเวนเขตพื้นที่ที่ตนรับผิดชอบ เพื่อควบคุมไม่ให้กลุ่มผู้ก่อเหตุรุนแรงก่อเหตุได้ การรักษาความปลอดภัยเป้าหมายที่อ่อนแอ (ครู ,พระ,ชุมชนไทยพุทธ) (กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 ส่วนหน้า) และความรับผิดชอบที่กล่าวมานั้น มีพันธะผูกพันเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน เช่นเดียวกับ Hackman and Oldham (1980) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะของงานที่สำคัญว่างานนั้น มีความสำคัญและมีคุณค่ามากแค่ไหน มีความสำคัญต่อองค์กรหรือ มีค่าต่อชีวิต และทรัพย์สิน โดยสิ่งนี้ คือความรับผิดชอบที่สำคัญ

มากของกำลังพลเพราะการปกป้องชีวิตและทรัพย์สินของราษฎรถือเป็นสิ่งที่ข้าราชการทหารควรปฏิบัติ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย เพื่อหาปัจจัยอื่น ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล จากนั้น นำผลการศึกษาเชิงลึกมาประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อกระตุ้นให้กำลังพลเกิดความผูกพันต่อองค์กร มากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความคล้ายคลึงกัน อาทิ หน่วยทหาร ทหารหน่วยทหารรบเคลื่อนที่เร็ว เป็นต้น โดยใช้ทฤษฎีที่มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมปัจจุบันให้มากที่สุด เพื่อเปิดมุมมองการวิจัยให้กว้างขึ้น รวมถึงได้ผลลัพธ์ที่มีข้อเท็จจริงตรงกับสภาพแวดล้อมปัจจุบันมากที่สุด

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากงานวิจัย

1. หน่วยงานต้องส่งเสริม ให้เกิดความเชื่อมั่นในองค์กรให้มากขึ้น อาจจะทำได้โดยการปลูกฝังวัฒนธรรมขององค์กรต่อกำลังพล รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของทุกระดับชั้น วิธีการปฏิบัติที่ทำให้ทุกฝ่าย อยู่ในภาวะเปียกโดยไม่รู้สึกอึดอัด และการบริหารงานขององค์กรต้องโปร่งใส อยู่บนหลักความเท่าเทียมและตรวจสอบได้

2. ในด้านตัวแปรเพศ หน่วยงานควรส่งเสริมให้เพศหญิง และเพศชายเกิดความเท่าเทียมกันในทุก ๆ ด้าน อาทิ เช่น เพศหญิงสามารถปฏิบัติงานด้านภาคสนามได้ เช่นเดียวกับเพศชาย หรือ เพศหญิงสามารถทำหน้าที่ผู้บังคับกองร้อยได้ตามความเหมาะสม ด้านอายุ องค์กรควรส่งเสริมให้กำลังพลในช่วงอายุ 21-30 ปี เกิดแรงกระตุ้นให้อยากคงอยู่กับองค์กร อาจทำได้ ในลักษณะของเปิดโอกาสในกลุ่มคนอายุนี้เข้าไปมีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ของกองร้อย เป็นต้น ในด้าน สถานภาพ องค์กรควรกระตุ้นให้กำลังพลที่มีสถานภาพโสด ให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น กระทำได้โดยองค์กรต้องสื่อสารให้เห็นถึงความก้าวหน้าหรือช่องทางเติบโตในสายงาน ได้อย่างชัดเจน ในด้านระดับการศึกษา องค์กรควรส่งเสริม



ให้กำลังพลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีแรงกระตุ้นที่จะคงอยู่กับองค์กร เนื่องจากเป็นกำลังพลที่มีระดับการศึกษาสูง เป็นที่ต้องการของหน่วยงานอื่น หากเสียกำลังพลกลุ่มนี้ไป อาจส่งผลอย่างไรอย่างหนึ่งต่อองค์กร หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับกำลังพลกลุ่มนี้ กระทำได้ โดย ให้กำลังพลกลุ่มนี้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ แต่ทั้งนี้ก็ต้องอยู่บนหลักของความถูกต้อง และยึดหลักประชาธิปไตย ในด้านระดับชั้นยศ องค์กรควรส่งเสริมให้กำลังพลในตำแหน่งอาสาสมัครทหารพราน ในแง่ของความมั่นคงในสายอาชีพ อาทิเช่น ต่อไปในอนาคต ตำแหน่งอาสาสมัครทหารพราน อาจจะได้รับพิจารณาบรรจุแต่งตั้งเข้าเป็นพนักงานราชการ หรือบรรจุแต่งตั้งเข้าเป็นนายทหารชั้นประทวน เพื่อกระตุ้นให้กำลังพลกลุ่มนี้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นในอนาคต ในด้านของตำแหน่งสายงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับสายงานด้านการข่าวให้มากขึ้น อาจจะทำให้ได้โดยการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานให้เกิดความท้าทาย เกิดความแปลกใหม่ เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อนให้กำลังพลพัฒนาศักยภาพในตัวเอง จนนำมาสู่ความผูกพันต่อองค์กรในอนาคต ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับกำลังพลที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี อาจจะทำให้เกิดโดยกระตุ้นให้เกิดความมั่นคงในสายการทำงาน รวมถึง ผู้บังคับบัญชาสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกำลังพลต่อเพื่อนร่วมงานต่อผู้บังคับบัญชา และต่อองค์กร และในสุดท้าย ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน องค์กรอาจต้องกระตุ้นให้กำลังพลที่มีฐานเงินเดือนในกลุ่ม 15,001-20,000 บาท เกิดความผูกพันต่อองค์กรให้สูงขึ้น อาจจะทำให้ได้โดยการ วิเคราะห์หาว่าปัจจัยใดที่ทำให้คนที่มีความเงินเดือนสูง เกิดความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า กลุ่มฐานเงินเดือนอื่น อาจมาจากคนกลุ่มนี้ต้องแบกรับภาระงานที่หนักหน่วง ภาระทางครอบครัว รวมถึงภาระหนี้สิน องค์กรอาจแก้ปัญหาดังกล่าวโดยเปิดกองทุนกู้ยืมเพื่อสวัสดิภาพของกำลังพล หรือการกระจายภาระงาน ไม่เน้นการรวมภาระงานไว้ที่จุดใดจุดหนึ่ง เพื่อกระตุ้นให้คนที่มีความเงินเดือนสูง เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นในอนาคต

3. องค์กรต้องให้ความสำคัญกับความมั่นคงและความก้าวหน้าของกำลังพล เนื่องจาก สิ่งดังกล่าว เป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด เมื่อกำลังพลมี

หน้าที่การงานที่มั่นคง ย่อมส่งผลกระทบต่อความผูกพันตามมา หน่วยงานอาจจะสนับสนุนในลักษณะ เปิดโอกาสให้ทหารพรานในหน่วยงานได้เลื่อน ตำแหน่งเป็นข้าราชการทหารชั้นประทวน เป็นต้น

## References

- Limtrakoolthai. S. (2018). The factors affecting organizational commitment of teachers in private school. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*. Vol 11 No 3 (2018).
- Ninlawan. W. (2011). *Organizational Commitment of Teacher and Educational Personnel at Suratthani Vocational College in Surat Thani*. Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Kantha. P. (2018). *Factors Affecting Organizational Commitment of the Livestock Provincial Administration Officers in Regional*. Office of Regional Livestock 4.
- Praneeprompong. P. (2016). *Human Resource Staff Commitment at The Harn Central Department Store Company Limited*. Thammasat University.
- Pratad. Kh. (2011). *Quality of Working Life and Organization Commitment of Supporting Staff: A Case Study of Offices of Public Prosecution Songkhla Province*. Thaksin University.
- Junphen. S. (2014). *Organizational Commitment of the Officials at the Community Organizations Development Institute (Public Organization)*. National Institute of Development Administration.
- Jongmunwai. Ph. (2011). *Factors Related to the Organizational Commitment of the Police in Special Training Division, Border Patrol Police Bureau*. Sukhothai Thammathirat Open University.



- Wongnitikorn, Ph. ( 2016) . Organizational Commitment of personnel. **Suan Dusit Graduate School Academic Journal. Vol 12 No 3 (2016) pp. 97-112**
- Rattanatham. W. (2016). Factors affecting organizational commitment of professional personnel: A case study of Chonburi Hospital. **Chonburi Hospital Journal. Vol 42 No 3 (2017) pp. 197-204**
- Butnamphet, S. (2013). **Factors associated with employee engagement toward organization at the quality wire CO., LTD.** Bachelor of Business Administration Program in Business Administration. Valaya Alongkorn Review.
- Penkol, Ch. ( 2016) . Organizational commitment of police officers in the foreign affairs division,royal Thai police. **VRU Research and Development Journal Humanities and Social Science. Vol.11 No 2 (2016) pp. 103-115**
- KeeratiWinidkun. Ph. (2013). Factors Influencing Organization Commitment of Suan Dusit Rajabhat University Personnel. **Journal of Multidisciplinary in Social Sciences. Vol.6 No 2 (2010) pp. 73-83**
- Nathong Th. (2013). **Factors Affecting the Organizational Commitment of the Personnel in Governmnet Savings Bank Regional 5.** Graduate School Rights Reserved.
- Saporn, P. (2018). **The relationship of commissioned police officer at Nakonbangpat policestation, Bangkok.** Faculty of Humanities and Social Sciences. Suan Sunandha Rajabhat University, Bangkok.
- Kruoong. ( Herzberg Two – Factor Theory). [:/http://kruoong.blogspot.com/p/blog-page.html](http://kruoong.blogspot.com/p/blog-page.html).
- Internal Security Operations Command. ( 2017) . **Understanding operations with people Guide.** Bangkok.
- Chawana, S. (2007). **Soldiers and Solutions to unrest problem in the three southern border provinces.** Faculty of Political Science. Thammasat University.
- Sawasrut, N. (2014). **A model of duty potentiality development for scout voluntary soldiers in three southern border provinces in line with the principle of buddhadhamma.** Doctor of Program in Public Administration. Chulalongkorn University.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. **Journal of Vocational Behavior, 14, 224-247**
- Hwarmpetch, V. (2000). Production Planning and Control. 3<sup>rd</sup> ed. Bangkok. Faculty of Industrial Technology. Phranakhon Rajabhat University.
- Buapeng. P. ( 2011) . **Factors Affecting Organizational Commitment of Employee of Daikin Industries Thailand., Ltd.** Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979). “Motivation and work behavior”. **New York: Mcgraw-Hill.**
- Ranger Regiment (Unit 42). (2018, October). **History of the Ranger Regiment (Unit 42).**
- Ranger Regiment ( Unit 46) . ( 2019) . [:/http://www.blackwarrior46.com](http://www.blackwarrior46.com).
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. ( 1980) . **Work redesign.** Massachusetta: Addison-Wesley.
- Maslow, A. H. (1987). Motivation and Personality (3rd ed., revised by R. Frager, J. Fadiman, C. McReynolds, & R. Cox), New York: Harper & Row.



Steers, Richard M. (1977). “Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment,” *Administrative Science Quarterly*

Sheldon, M. (1971). an empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*, 14, pp. 149 - 226.