

## การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกองทัพบก

## A STUDY OF ORGANIZATION COMMITMENT OF

## ROYAL THAI ARMY'S OFFICERS

ปัทมา สมสนั่น<sup>1</sup> ผศ.ดร.รุจาภา แพ่งเกษร<sup>2</sup>

## บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการทหารกองทัพบก โดยกำหนดปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยแวดล้อม ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านทัศนคติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการทหารกองทัพบก จำนวน 400 นาย และใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปทำการประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA), t – Test , F – Test และ MRA (Multiple Regression Analysis ) หรือ การถดถอยพหุคูณ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกองทัพบก ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ ยศ ตำแหน่งงาน ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึก ว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึก ต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ มีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการทหารกองทัพบก

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต

<sup>2</sup> อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต

ปัจจัยด้านทัศนคติ ได้แก่ ความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ ทัศนคติต่อองค์การ และ อุดมการณ์และความรักชาติ ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการทหารกองทัพบกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยส่วนบุคคล, ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ปัจจัยแวดล้อม, ปัจจัยด้าน

### Abstract

The objectives of the research were to study the organization commitment of Royal Thai Army which were set expected all possible factors related to organization commitment as following ;

The samples composed of 400 of Army officers selected from Royal Thai Army by proportional stratified random sampling. Questionnaires were used for data and information collecting which analyzed by computer program. Statistical tools used were descriptive statistic such as frequency, percentage, means, standard deviation, t-Test, F-Test and inference statistics such as One Way ANOVA and MRA, at the 0.05 level of significance. The result of study indicated that the level of organizational commitment of Royal Thai Army was in the high level according by hypothesis. Personal factors which composed of age, marital status, education background, work period, rank, and position caused their organization commitment at the 0.05 level of significance.

Meanwhile work experiences and attitude factors had related with their organizational commitment caused their organization commitment at the 0.05 level of significance.

**KEY WORD:** JOB CHARACTERISTICS, WORK EXPERIENCE, ATTITUDE, ORGANIZATION COMMITMENT, ROYAL THAI ARMY

## บทนำ

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในโลกอย่างรวดเร็ว และสถานะเศรษฐกิจ สังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางการบริหารขององค์กรธุรกิจ เพื่อให้องค์กรอยู่รอดได้ จึงจำเป็นที่องค์กรต้องมีการปรับตัว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และสร้างความสามารถในการแข่งขัน โดยการพัฒนาและการบริหารจัดการองค์กร ที่สำคัญคือการมุ่งเน้นการจัดการพัฒนาและมุ่งเน้นคนเป็นสำคัญ

ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะเป็นดัชนีชี้วัด ประสิทธิภาพขององค์กรอย่างหนึ่ง และเป็นสิ่งพึงประสงค์ เมื่อหากข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ก็จะทำให้ข้าราชการปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยข้าราชการจะมุ่งมั่น ตั้งใจ และเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งทุ่มเทการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

ด้วยเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารกองทัพบก เพื่อเป็นแนวทางให้กองทัพบกสามารถธำรงรักษากำลังพลที่มีคุณภาพให้อยู่กับกองทัพบกในอนาคตข้างหน้า ทั้งนี้เพื่อร่วมสร้างสรรค์ผลงานให้บังเกิดแก่แผ่นดินอันเป็นที่รักยิ่งและดำรงเกียรติภูมิให้กับกองทัพบกต่อไปควบคู่กับความมีอธิปไตยของชาติ และดำรงไว้ซึ่งการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขสืบไป

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกองทัพบก ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ของข้าราชการทหารกองทัพบก ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส คนในครอบครัว วัชรราชการทหาร ระดับการศึกษา อาชญากรยศ ตำแหน่งงาน ภาระในการอุปการะเลี้ยงดูบุคคลอื่น

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการทหารกองทัพบก ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน , เอกลักษณะของงาน, ความสำเร็จในการทำงานและผลป้อนกลับของงาน, ความพึงพอใจในงาน, นโยบาย และโครงสร้างองค์กร

3. เพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมของข้าราชการทหารกองทัพบก ประกอบด้วย ความพร้อมด้านเครื่องมือและอุปกรณ์, เส้นทางสายอาชีพ หรือ แนวทางการรับราชการ, การพัฒนาบุคลากร, สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา, การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการทหารกองทัพบก ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร, ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพิงได้, ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร, ความรู้สึกต่อองค์กร และเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ

5. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านทัศนคติของข้าราชการทหารกองทัพบก ประกอบด้วย ความจงรักภักดี ต่อสถาบันหลักของชาติ , ทัศนคติต่อองค์กร และ อุทิศตนและความรักชาติ

6. เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกองทัพบก ประกอบด้วย ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพ ของกองทัพบกต่อไป, ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและอุดมการณ์กองทัพบก, ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์แก่กองทัพบก และ ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพ ของกองทัพบกต่อไป

7. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยแวดล้อม ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านทัศนคติ ที่ส่งผลด้านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกองทัพบก

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. ทราบปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหารกองทัพบก เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอแนวทางการพิจารณาคัดเลือกบุคคล แนวทางการสัมภาษณ์บุคคลเพื่อเข้าร่วมงานกับกองทัพบกต่อไปในอนาคต

2. ทราบปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการทหารกองทัพบก เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดทำกลยุทธ์และนำเสนอแนวทางการพัฒนาลักษณะงานใน

ตำแหน่งต่างๆ ของข้าราชการทหารกองทัพบก อันจะนำไปสู่ความผูกพันต่อกองทัพบก

3. ทราบปัจจัยแวดล้อมของข้าราชการทหารกองทัพบก เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดทำกลยุทธ์ และนำเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยแวดล้อมของข้าราชการทหารกองทัพบก อันจะนำไปสู่ความผูกพันต่อกองทัพบก

4. ทราบปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารกองทัพบก เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดทำกลยุทธ์ และนำเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยประสิทธิภาพของข้าราชการทหารกองทัพบก อันจะนำไปสู่ความผูกพันต่อกองทัพบก

5. ทราบปัจจัยด้านทัศนคติ ของข้าราชการทหารกองทัพบก เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดทำกลยุทธ์ และนำเสนอแนวทางการพัฒนาทัศนคติของข้าราชการทหารกองทัพบก อันจะนำไปสู่ความผูกพันต่อกองทัพบก

6. ทราบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกองทัพบก เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดทำกลยุทธ์ และนำเสนอแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกองทัพบก

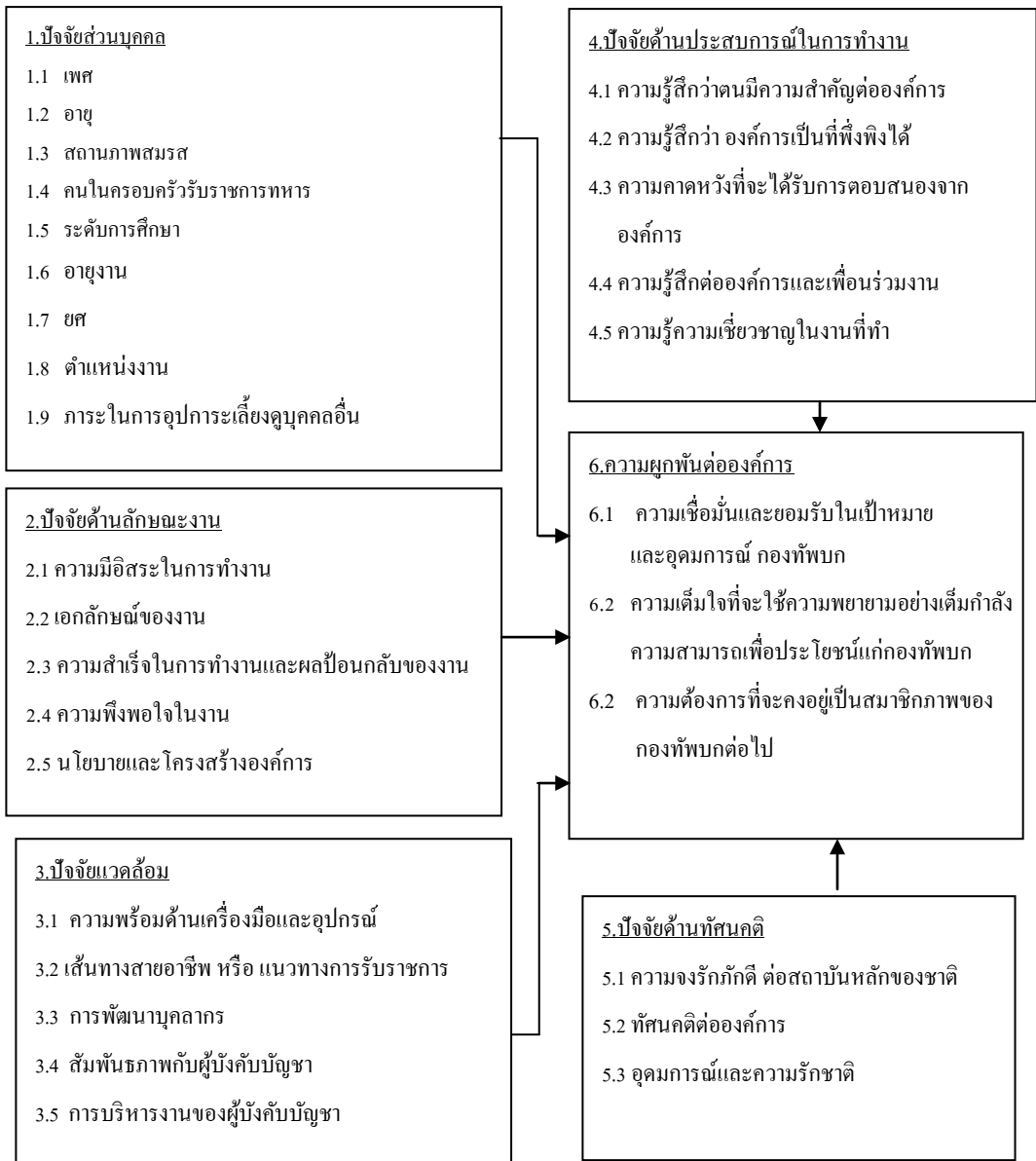
7. ทราบความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานปัจจัยแวดล้อม ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจัยด้านทัศนคติ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกองทัพบก เพื่อใช้เป็นแนวทางในจัดทำกลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกองทัพบก และแนวทางสำหรับผู้บริหาร ในการศึกษาปรับปรุง ตลอดจนวางแผนกำลังพล รวมถึงเป็นแนวทางในการศึกษาสำหรับองค์กรต่างๆ ในเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเด็นของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อกองทัพบกต่อไปโดยมีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

**ขอบเขตด้านเนื้อหา** งานวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยแวดล้อม ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจัยด้านทัศนคติ และ ปัจจัยที่ส่งผลด้านความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารกองทัพบก

**ขอบเขตด้านประชากร** ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือข้าราชการทหาร  
สังกัดกองทัพบก ทั้งระดับสัญญาบัตรและต่ำกว่าสัญญาบัตรทั่วประเทศ เป็นกลุ่ม  
ตัวอย่าง จำนวน 400 นาย

**ขอบเขตระยะเวลา** งานวิจัยคั้งนี้ศึกษาตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2553 ถึง 31 ตุลาคม  
2555

## กรอบแนวคิดของการวิจัย



## สมมุติฐานในการวิจัย

**สมมุติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหารกองทัพบก ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส คนในครอบครัวรับราชการทหาร ระดับการศึกษา อายุงาน ยศ ตำแหน่งงาน ภาระในการอุปการะเลี้ยงดูบุคคลอื่น ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 2** ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการทหารกองทัพบก ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน, เอกลักษณะของงาน, ความสำเร็จและผลป้อนกลับของงาน, ความพึงพอใจในงาน, นโยบายและโครงสร้างองค์กร ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 3** ปัจจัยแวดล้อมของข้าราชการทหารกองทัพบก ประกอบด้วย ความพร้อมด้านเครื่องมือและอุปกรณ์, เส้นทางสายอาชีพ หรือแนวทางการรับราชการ, การพัฒนาบุคลากร, สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา, การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 4** ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการทหารกองทัพบก ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร, ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพิงได้, ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร, ความรู้สึกต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 5** ปัจจัยด้านทัศนคติของข้าราชการทหารกองทัพบก ประกอบด้วย ความจงรักภักดี ต่อสถาบันหลักของชาติ, ทัศนคติต่อองค์กร และ อุดมการณ์และความรักชาติ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

## การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้



## 1. แนวคิด

1.1 ความหมายและความผูกพันต่อองค์กร

1.2 ลักษณะโดยทั่วไปของความผูกพันต่อองค์กร

1.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.5 ผลที่เกิดขึ้นจากความผูกพันต่อองค์กร

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

3. ข้อมูลเกี่ยวกับกองทัพบก

4. ผลงานที่เกี่ยวข้อง

## 1. แนวคิด

1.1 ความหมายและความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรและมีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการทำงาน ได้แก่ ความเต็มใจทุ่มเทเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร การเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิด ในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังในงานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งส่งผลดีต่อองค์กรในภาพรวม ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะกำลังพลคนหนึ่งอย่างแน่วแน่ และไม่มีแนวคิดหรือความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

1.2 ลักษณะโดยทั่วไปของความผูกพันต่อองค์กร

Baron, (1986 : 162 อ้างถึงในประทีป วงศ์ศรีสุนทร , 2547 :16) ให้แนวคิดไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กร ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่นคือ เป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรก็เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน

### 1.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

นภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533:16) เห็นว่าความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใดเพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดหมาย ขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่องหน้าสำหรับองค์กรทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ

### 1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สุพินดา ศิวานนท์ (2545 : 24) ได้แบ่งปัจจัยที่เป็นตัวส่งเสริมหรือลดทอนระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลไว้ดังนี้

ปัจจัยที่จะเป็นตัวส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคคล ได้แก่ สักยภาพในการจูงใจของงานเฉพาะด้าน ความมีอิสระในการทำงานระดับที่สูง การประเมินผลอย่างยุติธรรม ความมีอาวุโสหรือระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรอายุงานที่มากขึ้น ความพึงพอใจในงานของตนเอง การบริหารและบังคับบัญชาที่มีคุณธรรม

ปัจจัยที่จะลดทอนความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความคลุมเครือในบทบาท โอกาสในการหางานใหม่ ระบบการบังคับบัญชาแบบการลงโทษ ความดึงเครียดในการทำงานและความเชื่อว่าองค์กรไม่สามารถจะดูแลพนักงานได้

### 1.5 ผลที่เกิดขึ้นจากความผูกพันต่อองค์กร

Steers, 1977 : 48 (อ้างถึงในวารุณี คำแก้ว, 2550 :17) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออกจากงานของสมาชิกองค์กร ได้ดีกว่าเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก เพราะ

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร โดยส่วนรวมในขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

ความผูกพันต่อองค์กร ก่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็จะอยู่ได้อย่างมั่นคงและเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

## 2. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow อ้างถึง Hoyer and MacInnis (1997 : 39 อ้างถึงใน ฉันทะ พุทธสุกะ, 2549:9) ว่า มาสโลว์ ได้จัดลำดับชั้นความต้องการ ซึ่งเมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานเบื้องต้น ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจก่อน ความต้องการในระดับสูงจึงจะเกิดขึ้น

### 2.2 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) อ้างถึง J.Stacy Adams

ฉันทะ พุทธสุกะ (2549 :11) ไว้ว่า โดยปกติคนเราจะแสวงหาความยุติธรรมในการทำงาน โดยการเปรียบเทียบผลงานที่เราอุทิศให้กับองค์กรกับสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากองค์กร การที่จะรู้ว่าตนได้รับความยุติธรรมหรือไม่ ก็โดยการเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่มีสถานภาพเดียวกันหรือใกล้เคียง

### 2.3 ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮิร์ซเบิร์ก หรือ Herzberg

Herzberg (อ้างถึงใน สุวิมล ชันดิชัยขจร, 2552:40 ) ว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยชนิดแรกเรียกว่า องค์ประกอบจูงใจ (Motivator Factors) ส่วนปัจจัยอีกชนิด เรียกว่า องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factor หรือ Hygiene Factors)

### 2.4 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Vroom

Vroom (อ้างถึงใน สุวิมล ชันดิชัยขจร, 2552:42) ซึ่งตามทฤษฎีของ Vroom นั้น แรงจูงใจของคนถูกกำหนดโดยความคาดหวังในผลลัพธ์ (Outcomes) ที่จะเกิดขึ้น

## 3. ข้อมูลเกี่ยวกับกองทัพบก

กองทัพบกได้ถือกำเนิดมาพร้อมกับการกำเนิดของประเทศไทย โดยเริ่มตั้งแต่การที่ชนเผ่าไทยได้เข้ามาตั้งถิ่นฐานในดินแดนแหลมทอง ก่อนจึงได้รวมตัวกันก่อตั้งอาณาจักรสุโขทัย และได้มีการทำสงครามกับชนชาติใกล้เคียงเพื่อแผ่ขยายอาณาเขตของชาติไทย จึงได้มีการจัดตั้งกำลังกองทัพเพื่อป้องกันข้าศึกศัตรูมิให้เข้ามารุกราน

และปกป้องเอกราชของชาติมาโดยตลอด

กองทัพยุคปัจจุบัน ได้มีบทบาทและภารกิจในการป้องกันประเทศตามที่ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ซึ่งกำหนดไว้ว่า รัฐต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราช อธิปไตย และ บูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ และต้องจัดให้มีกำลังทหาร อาวุธยุทโธปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย จำเป็นและพอเพียงเพื่อพิทักษ์รักษาเอกราชอธิปไตยความมั่นคงของรัฐ สถาบันพระมหากษัตริย์ ผลประโยชน์แห่งชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและเพื่อการพัฒนาประเทศ

### ระเบียบวิธีวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการที่สังกัดกองทัพบก ได้แก่ ข้าราชการทหารทั้งระดับสัญญาบัตรและต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดกองทัพบก ทั้งนี้มีได้รวม ทหารกองประจำการ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำ และ พนักงานราชการในสังกัดกองทัพบก

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการทหารสังกัดกองทัพบก มีจำนวนมากกว่า 100,000 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้ตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1967) (อ้างถึงใน เอกชัย อภิศักดิ์กุล, กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และ จตุพร เลิศล้ำ, 2551) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และ ระดับความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  จะได้กลุ่มตัวอย่าง 400 นาย ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบโควต้า โดยจัดแบ่งข้าราชการออกเป็นกลุ่มต่างๆ ตามชั้นยศ จำนวน 12 กลุ่ม แล้วทำการกำหนดสัดส่วน จำนวน 400 คน

จากนั้นแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยทำการบันทึกข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่เป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ และ

ตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ANOVA F-test การทดสอบสมมุติฐานเพื่อการพยากรณ์ หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

### ผลการวิจัยและอภิปรายผล

กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 381 คน คิดเป็นร้อยละ 95.2 และเพศหญิง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มใหญ่ที่สุด มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 124 คน และ 31 – 40 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ไม่มีบุคคลในครอบครัวรับราชการ จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มใหญ่ที่สุด คือ กลุ่มที่มีอายุราชการ 26 ปีขึ้นไป จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 ส่วนใหญ่ครองยศ จ่าสิบตรี – จ่าสิบเอก จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 กลุ่มใหญ่ที่สุดมีตำแหน่งงานเป็นกำลังพลระดับปฏิบัติงาน จำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 77.8 กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่รับภาระปานกลาง (ทำให้เดือนร้อนกังวลใจพอสมควร) จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8

จากผลการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ  
ทหารกองทัพบก พบว่า

ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ค่านัยสำคัญ	เป็นไปตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นไป ตาม สมมติฐาน
เพศ	F-Test	0.022	✓	
อายุ	t-Test	0.001	✓	
สถานภาพสมรส	F-Test	0.190		✓
คนในครอบครัวเป็นทหาร	F-Test	0.302		✓
ระดับการศึกษาสูงสุด	F-Test	0.043	✓	
อายุราชการ	t-Test	0.004	✓	
ยศ	t-Test	0.000	✓	
ตำแหน่งงาน	F-Test	0.000	✓	
ภาระการอุปการะบุคคลอื่น	F-Test	0.701		✓
ปัจจัยลักษณะงาน	MRA	0.192		✓
ปัจจัยแวดล้อม	MRA	0.198		✓
ปัจจัยประสบการณ์	MRA	0.000	✓	
ปัจจัยทัศนคติ	MRA	0.000	✓	

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ  
องค์กร ของข้าราชการทหารกองทัพบก ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุ  
ราชการ ยศ ตำแหน่งงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ความมีอิสระใน  
การทำงาน ความมีเอกลักษณ์และความน่าสนใจของงาน ความสำเร็จและผล  
ป้อนกลับของงาน ความพึงพอใจในงานนโยบายและโครงสร้างองค์กรไม่มี  
ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อกองทัพบก

ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยแวดล้อม ความพร้อมด้านเครื่องมือ และอุปกรณ์ เส้นทางสายอาชีพหรือแนวทางรับราชการ การพัฒนาบุคลากร สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อกองทัพบก

ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกต่อองค์กรและเพื่อน ร่วมงานความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ กองทัพบก เพราะประสบการณ์ในการทำงานทำให้มีความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ทำให้บุคคลสามารถแก้ไขปัญหา และมีความคิดในการ สร้างสรรค์และพัฒนาต่างๆ ซึ่งโดยภาพรวมข้าราชการกองทัพบกมีระดับความ คิดเห็นต่อปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานในระดับค่อนข้างสูง ทำให้รู้สึกว่าคุณมี ความสำคัญต่อองค์กร และการปฏิบัติงานทำให้รู้สึกว่าตนมีค่าต่อกองทัพบก มี ความรู้สึกต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน สามารถพึ่งพิงองค์กรได้ ที่ผ่านมามีได้รับ มอบหมายงานที่มีความน่าสนใจ มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ รวมถึงความ คาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยด้านทัศนคติ ได้แก่ ความจงรักภักดี ต่อสถาบันหลักของชาติ ทัศนคติต่อองค์กร และอุดมการณ์และความรักชาติ มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อกองทัพบก โดยรวมเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย เริ่มจาก อุดมการณ์และความรักชาติ อยู่ในระดับ มากที่สุด , ความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติในระดับสูงมาก และ ทัศนคติต่อ องค์กรในระดับสูงมาก ซึ่งทัศนคติจะทำให้คนเกิดความผูกพันต่อองค์กร และทุ่มเท และปรารถนาจะมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ และนัยสำคัญของตัวแปรที่อยู่ในสมการพยากรณ์ Enter

วารสารการตลาด และการสื่อสาร ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (เมษายน – มิถุนายน 2556)

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่	-.309	.330		-.936	.350
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	.077	.059	.075	1.307	.192
ปัจจัยแวดล้อม	-.077	.060	-.083	-1.289	.198
ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	.355	.068	.355	5.233	.000*
ปัจจัยด้านทัศนคติ	.680	.039	.585	17.271	.000*

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้เป็นค่าพยากรณ์ โดยมีรูปแบบของสมการ ดังนี้

$$Y = C + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

โดยสามารถแทนค่าสมการได้ดังนี้

Y หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กร

C หมายถึง ค่าคงที่ (Constant)

$\beta$  หมายถึง ค่าเบต้า (Beta)

$X_1$  หมายถึง ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

$X_2$  หมายถึง ปัจจัยด้านทัศนคติ

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ( Multiple Regression Analysis ) เพื่อใช้เป็นค่าพยากรณ์ โดยมีรูปแบบของสมการ ดังนี้

$$Y = -.309 + .355 x_1 + .680 x_2$$



ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (a)	0.186	.350		.531	.596
<b>ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน</b>					
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	.178	.043	.208	4.148	.000*
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้	-.030	.044	-.039	-.676	.499
ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	.118	.049	.153	2.400	.017*
ความรู้สึกต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน	-.017	.055	.017	-.298	.766
ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ	.061	.047	.067	1.302	.194
<b>ปัจจัยด้านทัศนคติ</b>					
ความจริงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ	.077	.046	.076	1.679	.094
ทัศนคติต่อองค์กร	.306	.040	.355	7.602	.000*
อุดมการณ์และความรักชาติ	.285	.060	.247	4.759	.000*

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ด้าน ความมีเอกลักษณ์และความน่าสนใจของงาน และด้านนโยบายและโครงสร้าง องค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่พบกปัจจัยด้านประสบการณ์ใน การทำงาน ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และ ความคาดหวังที่ ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กรที่พบก

ปัจจัยด้านทัศนคติ ได้แก่ ด้าน ทัศนคติต่อองค์กร และ อุดมการณ์และ ความรักชาติมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรที่พบก

จากตาราง ผลการวิเคราะห์ได้ผลการถดถอยดังนี้.-

$$Y = C + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \dots + \beta_n x_n$$

y = ระดับความผูกพันต่อกองทัพบก

C = ค่าคงที่

$\beta$  = Beta

$x_1$  = ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร

$x_2$  = ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร

$x_3$  = ทัศนคติต่อองค์กร

$x_4$  = อุณหภูมิและความรักชาติ

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้เป็นค่าพยากรณ์ โดยมีรูปแบบของสมการ ดังนี้

$$Y = .186 + .178 x_1 + .118 x_2 + .306 x_3 + .285 x_4$$

### สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่าข้าราชการทหารกองทัพบก มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทัศนคติ ในด้านของอุณหภูมิและความรักชาติ ในระดับสูงมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าท่ามกลางสถานการณ์ที่กองทัพไม่ได้รับงบประมาณด้านการพัฒนากองทัพเท่าที่ควร การพัฒนาและปลูกฝังอุณหภูมิ จะช่วยธำรงรักษาความผูกพันของกำลังพลไว้ได้ในระดับสูงมาก แต่หากกองทัพมีงบประมาณสนับสนุน ในการจัดซื้ออาวุธยุทโธปกรณ์ ในระดับพอสมควร ก็จะสร้างความผูกพันให้มีต่อองค์กรมากขึ้น เนื่องจากอาชีพทหารเป็นอาชีพที่สามารถสละได้แม้กระทั่งชีวิต การที่มีเครื่องมือ อาวุธ ยุทโธปกรณ์ที่ทันสมัยอันส่งผลถึงความปลอดภัยและจะช่วยรักษาชีวิตของกำลังพลไว้ได้ การเพิ่มเติมงบประมาณในส่วนเงินเดือน จะช่วยให้ข้าราชการโดยส่วนใหญ่ลดภาระและคลายความกังวลใจเกี่ยวกับภาระต่างๆ ตามสมควร จะเห็นได้ว่าในส่วนของการขึ้นสูงที่ไม่มีการะทางการเงินต้องรับผิดชอบมากแล้ว จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า ผู้มีภาระมาก หรือ ปานกลาง ซึ่งเดือคร้อใจ

ระดับหนึ่ง จากผลการวิจัยพบว่า กองทัพบกน่าจะเพิ่มงบประมาณในการฝึกอบรม หรือ ฐานให้มากขึ้น เพราะระดับความคิดเห็นต่อการฝึกอบรม หรือเปิดโอกาสใหม่ๆ ยังไม่สูงมากนัก น่าจะช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการได้ กองทัพบก ควรกำหนดนโยบายในการคัดเลือกผู้ บังคับบัญชาของส่วนราชการต่างๆ โดยเน้นผู้ที่มีคุณธรรมและมีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดีเพื่อให้ เกิดความยุติธรรม และสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาของส่วนราชการต่างๆ ให้มีความราบรื่นตลอดเวลา ควรมีการจัดโครงสร้างองค์การกองทัพบกใหม่ จาก ผลการวิจัย จะเห็นได้ว่า เมื่อเทียบระดับอายุและความผูกพันต่อองค์การกองทัพบก แล้ว ทำให้สะท้อนภาพความเป็นจริงได้ว่า เมื่อการรับราชการมาถึงจุดหนึ่งแล้ว ความผูกพันจะลดลง เนื่องจาก ในช่วงระยะกลางถึงปลายของอายุราชการ จะมีตำแหน่งงาน ที่ไม่พึงประสงค์ เช่น ตำแหน่งประจำ แทนที่จะเป็นตำแหน่งบริหาร เนื่องจากการ ปรับโครงสร้างกองทัพที่ผ่านมา ต้องการลดขนาดกองทัพ จึงทำให้กำลังพลที่อยู่ใน สมัยของการเร่งผลิตกำลังพลเพื่อต่อสู้กับภัยสงครามเย็นในห้วงที่ผ่านมา ไม่ได้รับ ความก้าวหน้าถ้วนทั่ว ดังนั้น จึงควรปรับโครงสร้างดังกล่าว เพื่อรองรับกำลังพลที่มี ประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อจะไม่เป็นการเสียเปล่าของ งบประมาณด้านกำลังพล และยังสามารถสร้างงานให้กองทัพได้อีก เพราะด้วยระยะเวลาในการทำงานที่ผ่านมา ได้มี การสั่งสมประสิทธิภาพอันเป็นต้นทุนสำคัญในการพัฒนากองทัพให้มีขีด ความสามารถต่อไป ระบบคุณธรรมจะช่วยให้การปฏิบัติงานในกองทัพบกทำได้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นการสร้างดัชนีชี้วัดการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง จะทำให้เกิดความพึง พอใจมากขึ้น ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นให้ผลตอบแทนจากภายใน โดยการยกย่อง ชมเชยข้าราชการ เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลสำหรับ ผลตอบแทนจากภายนอก จะต้องให้แก่ข้าราชการตามสิทธิของแต่ละคนตามระเบียบ ของทางราชการ โดยเฉพาะด้านสวัสดิการเกี่ยวกับเงินช่วยเหลือและสิ่งของหรือ บริการต่างๆ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความถูกต้องและมีคุณธรรม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเหล่าทัพอื่น เพื่อศึกษาได้ในองค์รวมของทุกเหล่าทัพ ทั้งนี้จะได้เป็นแนวทางบริหารปรับปรุงของแต่ละเหล่าทัพต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และตำรวจตระเวนชายแดน หรือ ทหารพราน เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่มีลักษณะการดำเนินงานที่ใกล้เคียงกัน ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพในด้านปัจจัย ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ได้คำตอบเพิ่มเติมในประเด็นที่การศึกษาเชิงปริมาณไม่สามารถทำได้ และ การศึกษาการทุ่มเทการทำงานในองค์กรสามารถวัดได้จาก อัตราการลาป่วย อัตราการขาดงาน เป็นต้น

#### เอกสารอ้างอิง

กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ, ไกรจิต สุตะเมือง,เฉลิมพร เย็นเยือก และเรวดี อันนันนัป.

ระเบียบวิธีวิจัยทางธุรกิจ. , พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ด ดูเคชั่น อินโดไชน่า, 2552

ฉันทะ พุทธสุกะ. “ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการสายงานบริหารอาคารชุด.” รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ , คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต, 2549

นภาพิญ โหมาศวิน. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.” สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต,คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,2533

ประทีป วงศ์ศรีสุนทร . “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงานในอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์.” การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับนักบริหาร, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต ,2547

วารุณี คำแก้ว. “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคาร ไทยธนาคาร จำกัด(มหาชน).” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระ นคร, 2550

สุพินดา ศิวานนท์. “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์.” วิทยานิพนธ์สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545

สุวิมล ชันดิชัยจร. “ปัจจัยสำคัญในการสร้างความผูกพันในองค์การของพนักงานธนาคารต่างชาติ กรณีศึกษา : ธนาคารยูโอบี จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยรังสิต , 2552

เอกชัย อภิศักดิ์กุล , กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และ จตุพร เลิศล้ำ. การวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า, 2552

เอกสารศูนย์ประชาสัมพันธ์กองทัพบก. ประวัติความเป็นมาของกองทัพบก. เข้าถึงได้จาก <http://203.113.97.39/army/pdf/901531.pdf>, 17 ตุลาคม 2554 เอกสารศูนย์ประชาสัมพันธ์กองทัพบก. สารอวยพรปีใหม่ พุทธศักราช 2554. เข้าถึงได้จาก <http://203.113.97.39/army/pdf/901532.pdf>, 17 ตุลาคม 2554