

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หลักการบริหารงานนั้น นอกจากจะตอบสนองแก่บุคคลในองค์การให้มีความพร้อมที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพแล้ว ยังต้องหาวิธีการในการเหนี่ยวนำให้บุคคลในองค์การ อุทิศพลังกายและใจในการพัฒนาองค์การ มีความรักในองค์การ ทุ่มเทเพื่อเป้าหมายและความสำเร็จขององค์การอย่างสม่ำเสมอ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป หรือกล่าวได้ว่ามีความผูกพันต่อองค์การนั่นเอง ซึ่งหลักการบริหารงานทั้งนี้การทำงานจะมีการพัฒนาไปได้นั้นต้องมีหัวหน้างานหรือผู้นำองค์การให้การยกระดับในการบริหารคนและการบริหารงานในปัจจุบันหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนได้ให้ความสำคัญกับการวัดผลสำเร็จและการประกันคุณภาพการดำเนินงานมากขึ้น มีการกำหนดดัชนีวัดคุณภาพและวัดความสำเร็จของการดำเนินงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้บริหารได้ทราบถึงผลการดำเนินงาน และช่วยสำหรับการตัดสินใจทั้งในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการ

องค์การทุกองค์การจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การหรือหน่วยงานมาใช้ให้มีประสิทธิภาพในบรรดาทรัพยากรภายในองค์การ ทรัพยากรบุคคลนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและเป็นผู้ที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและสามารถแข่งขันได้ในโลกธุรกิจ อีกทั้งทรัพยากรบุคคลยังเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งให้แก่องค์การ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงนับได้ว่ามีความสำคัญอย่างมาก ซึ่งถือได้ว่าทรัพยากรบุคคลเป็นกลยุทธ์หลักในการพัฒนาองค์การ ทั้งนี้เพราะหากคนมีคุณภาพแล้ว การพัฒนาอื่น ๆ ก็เป็นไปได้อย่างรวดเร็วเพราะปัจจัยอื่นๆ นั้น คนสามารถจัดการได้ ถ้าคนมีคุณภาพเพียงพอ ดังนั้น ในการพัฒนาใด ๆ ก็ตามหากไม่มุ่งพัฒนาที่คนแล้วความเพียรพยายามในการพัฒนาสิ่งอื่นก็ย่อมสำเร็จได้ยาก (ศิริวรรณ ฉายศิริ, 2550)

คนเป็นทรัพยากรการบริหารประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะคนคือผู้นำเอาทรัพยากรอื่น ได้แก่ เงิน วัสดุ อุปกรณ์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์และยังเป็นผู้จัดให้มีการบริหารจัดการที่เหมาะสม เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย คนจึงเป็นปัจจัยในการกำหนดความสำเร็จขององค์การ ถ้าพิจารณาองค์การโดยรอบคอบแล้วจะเห็นได้ว่าองค์การนั้นประกอบด้วยบุคคลแต่ละคนและบุคคลหลาย ๆ คน รวมเป็นคณะบุคคลในองค์การ ซึ่งโดยหลักการดำเนินงานที่จะช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์นั้น จะต้องเกิดจากความเต็มใจในการปฏิบัติงาน หากขาดเสียซึ่งความเต็มใจในการปฏิบัติงานแล้วก็ย่อมไม่อาจหวังได้ว่าองค์การจะสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ จึงกล่าวได้ว่า การที่คนจะทุ่มเทเกิดความผูกพันต่อองค์การ ได้ก็ด้วยความ

เต็มใจของบุคคลนั่นเอง ซึ่งการที่จะเกิดความเต็มใจ ความทุ่มเทแรงกายแรงใจได้ก็เมื่อบุคคลนั้น ได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเองในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านความต้องการพื้นฐาน ความปรารถนาชื่อเสียงเกียรติยศ การเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่าง ๆ (วีรอร์ วัฒนาค, 2550) เมื่อความต้องการของคนได้รับการตอบสนอง เขาก็จะมีความผูกพันต่อองค์การรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ จึงเป็นสิ่งที่ชีวิตที่ดีของการมีประสิทธิผลขององค์การเนื่องจากสมาชิกซึ่งมีความผูกพันต่อองค์การสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จ จนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การซึ่งตนเลื่อมใสศรัทธาได้ หรือในทางกลับกัน หากมีสมาชิกในองค์การรู้สึกว่าตนไม่ได้รับการดูแลที่ดีพอ หรือรู้สึกไม่มีคุณค่าในองค์การของตนเองแล้วก็จะรู้สึกเบื่อหน่ายต่องาน ทำงาน โดยไม่มีความกระตือรือร้น และลาออกจากองค์การไปในที่สุด (ศศิธร อารีรักษ์, 2549)

กรมการอุตสาหกรรมทหารเป็นองค์การที่สนับสนุน พัฒนาและควบคุมอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ ที่ภาครัฐและเอกชนเพื่อการพึ่งพาตนเอง ทั้งในยามปกติและยามสงคราม โดยมีหน้าที่วางแผนและดำเนินการอุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับราชการทหารตามนโยบายของกระทรวงกลาโหม โดยประสานงานกับกระทรวงอื่นเฉพาะที่เกี่ยวกับการอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นปัจจัยใช้ในการทหาร และควบคุมและส่งเสริมกิจการขององค์การอุตสาหกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย กรมการอุตสาหกรรมทหารได้มีการพัฒนาการบริหารองค์การสู่ระดับสากล เป็นองค์การที่มีการดำเนินงานในเชิงรุก โดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ร่วมกับการทำงานของบุคลากร รวมทั้งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยหลักสำคัญที่สุดถือได้ว่าเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งขององค์การ ซึ่งองค์การต้องให้ความสำคัญและจงใจให้บุคลากรมีกระตือรือร้นในการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ความทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มประสิทธิภาพเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายนั้นๆ การที่ทำให้บุคลากรทำงานให้กับองค์การได้อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ องค์การต้องคำนึงถึงความรู้สึก ความต้องการ รวมถึงการตอบรับข้อเสนอของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นในด้านจิตใจที่ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การที่ต้องการมีส่วนร่วมในองค์การจนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเป็นการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์การให้ยาวนานที่สุดด้วยความจงรักภักดีต่อองค์การ ทำให้บุคลากรรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาอย่างจริงใจจนกลายเป็นความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ โดยไม่คิดที่จะลาออกหรือย้ายออกจากองค์การนี้

กรมการอุตสาหกรรมทหารได้ประสบปัญหาเกี่ยวกับการโยกย้ายและการลาออกของบุคลากร เฉลี่ยร้อยละ 2.04 ต่อปี (กรมการอุตสาหกรรมทหาร, 2560) มีผลทำให้กรมการอุตสาหกรรมทหารสูญเสียบุคลากรที่สำคัญ ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญในหน้าที่ที่มีความสามารถ เสียค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นอุปสรรค

ต่อการดำเนินงานของกรมอุตสาหกรรมทหาร ดังนั้นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดแต่บุคลากรจึงเป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรที่ควรให้ความสำคัญที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีผูกพันต่อองค์กรและอยู่กับองค์กรได้นาน

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในกรมการอุตสาหกรรมทหารจึงเห็นถึงความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร โดยผลการศึกษาจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในการดำเนินงานต่อไปในอนาคต โดยสามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรเพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสิทธิภาพให้คงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรตลอดไป เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร

3. สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหารที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร
3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร

4. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้ใช้วิทยาการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร มีขอบเขตการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร มีจำนวนทั้งสิ้น 589 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหารจากการศึกษาเอกสารและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้

ตัวแปรต้น หรือตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

- ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

- ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน การมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน

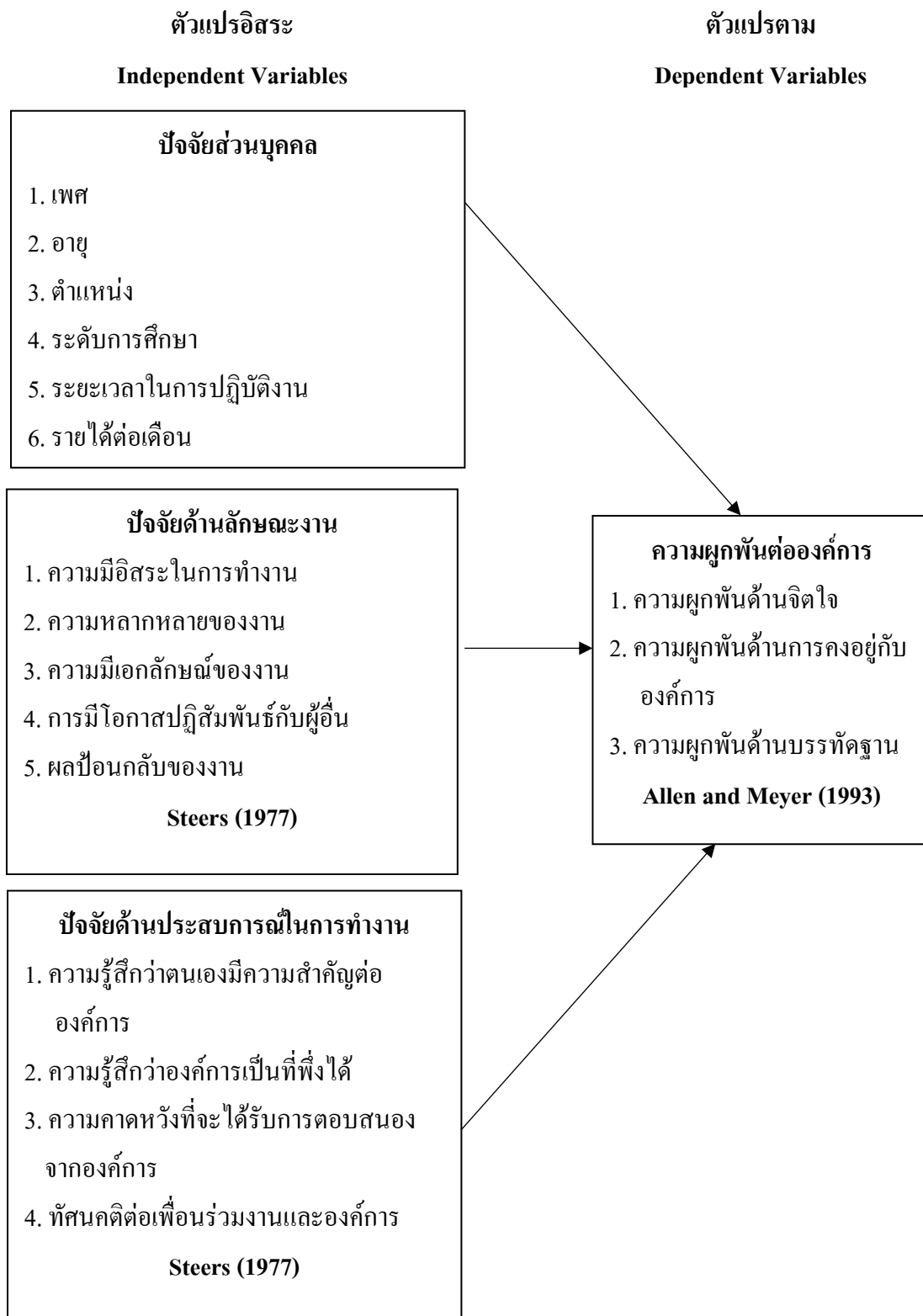
- ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Allen and Meyer (1990) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหารครั้งนี้ จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Steer, (1977) เพื่อศึกษา ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน การมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน และปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และประยุกต์ใช้แนวคิดของ Allen and Meyer (1990) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

6. นวัตกรรมเฉพาะ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

เพศ หมายถึง เพศของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศชายและเพศหญิง

อายุ หมายถึง ช่วงเวลาที่กลุ่มตัวอย่างดำรงชีวิตอยู่ตั้งแต่เกิดจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม โดยนับเวลาเป็นปี แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 30 ปี, 30-39 ปี, 40-49 ปี และ 50 ปี เป็นต้นไป

ตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร ณ วันที่ได้ทำการตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น นายทหารชั้นสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวน ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิกการศึกษาสูงสุดของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร ณ วันที่ได้ทำการตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่แรกเข้า จนถึงวันที่ตอบแบบสอบถามของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร แบ่งออกเป็น น้อยกว่า 5 ปี, 5-9 ปี, 10-14 ปี และ 15 ปี เป็นต้นไป

รายได้ต่อเดือน หมายถึง ระดับรายได้ของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร ณ วันที่ได้ทำการตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 15,000 บาท, 15,000-19,999 บาท, 20,000-24,999, 25,000 -29,999 บาท และ 30,000 บาท เป็นต้นไป

ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะยังไม่ดีก็ยังคงทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้น ซึ่งประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน การมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน

ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติได้เต็มความรู้ความสามารถ

ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างขององค์กรให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ท้าทายและกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่ระบุขอบเขตของงาน มีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นระดับความยากง่ายของผู้ปฏิบัติสามารถทำงานนั้นตั้งแต่ต้น

จนบังเกิดผลงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้อง และมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน

การมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสนที่จะติดต่อกับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง ในการพัฒนางานเมื่อมีสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นเจ้าขององค์การและจะรู้สึกผูกพันกับองค์การ

ผลป้อนกลับของงาน หมายถึง การที่บุคลากรเมื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การแล้วก็ต้องได้รับข้อมูลป้อนกลับของตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมขององค์การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับในช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การโดยที่ผู้ปฏิบัติงานอาจได้รับประสบการณ์ที่เป็นคุณหรือโทษก็ได้ ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึ่งได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ

ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกว่าคุณค่าขององค์การ คือความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์การ รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนเองมีคุณค่า เป็นเสมือนรางวัลขององค์การที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ความรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึ่งได้ หมายถึง ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์การว่างค์การจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์การแล้ว ก็หวังจะได้ผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์การ

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ หมายถึง ทัศนคติของกลุ่มภายในองค์การที่ทำให้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์การที่ดี มีความรักความสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าทัศนคติของกลุ่มดีก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่อองค์การที่ปฏิบัติอยู่ และมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์การ โดยยอมรับนโยบายและเป้าหมายขององค์การเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์การพร้อมที่จะอยู่กับองค์การต่อไป ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง อารมณ์หรือความรู้สึกผูกพันของบุคลากรมีต่อกรรมการ
 อุตสาหกรรมทหาร โดยมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร
 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร

ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรรมการ
 อุตสาหกรรมทหาร บุคลากรที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรสูง จะทำงานอยู่กับองค์กร
 เพราะรู้สึกเป็นความจำเป็นที่จะต้องอยู่เพื่อรักษาผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรรมการ
 อุตสาหกรรมทหารที่เกิดจากความรู้สึกถึงค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานทางสังคมเมื่อบุคลากร
 เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรก็ควรหรือมีความผูกพันต่อองค์กรมีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกของ
 องค์กรแล้วก็ต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กร บุคลากรที่รู้สึกว่ามิภาะหน้าที่ความผูกพันต่อ
 องค์กรด้านบรรทัดฐานสูงจะอยู่กับองค์กรโดยไม่ลาออกไปไหนเพราะรู้สึกว่าควรอยู่เพื่อความ
 เหมาะสมและถูกต้องทางศีลธรรม

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้อมูลจากผลการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพัน
 ต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร และเป็นข้อมูลสำหรับผู้บังคับบัญชาในการ
 วางแผนบริหารงานบุคคลต่อไป
2. องค์กรหรือหน่วยงานอื่นสามารถนำข้อมูลจากผลการศึกษาครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ให้
 เหมาะสมกับองค์กร ในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้สามารถธำรงรักษานักวิชาการให้อยู่กับองค์กร