

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร (2) ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร (3) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และ (4) ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม โดยจำแนกออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จ สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที (t-test: Independent) และสถิติเอฟ (F-test: One way ANOVA) และการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression) ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

สรุปผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร พบดังนี้ ด้านเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 70.09 และเป็นเพศหญิง มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 29.91 ตามลำดับ

ด้านอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 40 ปี-49 ปี มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 38.89 รองลงมาคืออายุ 30 ปี- 39 ปี มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 33.76 อายุน้อยกว่า 30 ปี มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10 และอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 50 ปีเป็นต้นไป มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 13.25 ตามลำดับ

ด้านตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีตำแหน่งเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 46.58 รองลงมาคือ นายทหารชั้นประทวน มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 39.74 ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.83 และตำแหน่งพนักงานราชการ มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 47.01 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 82 คน คิดเป็น

ร้อยละ 35.04 และระดับการศึกษาที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 17.95 ตามลำดับ

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-9 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 45.73 รองลงมาคือ 10-14 ปี มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 27.78 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีเป็นต้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 21.37 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ น้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.13 ตามลำดับ

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 บาทเป็นต้นไป มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 34.62 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,000-29,999 บาท มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-24,999 บาท มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 22.65 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-19,999 บาท มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.84 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ น้อยกว่า 15,000 บาท มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.13 ตามลำดับ

สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 อธิบายเป็นรายด้านพบดังนี้

1) ด้านความมีอิสระในการทำงาน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.30$) โดยมีเรื่อง ท่านได้รับมอบอำนาจอย่างเพียงพอที่จะสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของท่าน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}= 4.30$) และเรื่อง องค์กรของท่านมีกฎระเบียบของการทำงานมาก ทำให้ไม่สามารถพัฒนางานได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}= 4.16$)

2) ด้านความหลากหลายของงาน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.83$) โดยมีเรื่อง ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}= 3.87$) และเรื่องงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ทำทนายการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}= 3.73$)

3) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.24$) โดยมีเรื่อง ท่านสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะขั้นตอนและวิธีการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.41$) และเรื่องเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ปัญหาอย่างไร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.47$)

4) ด้านการมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$) โดยมีเรื่อง งานที่ท่านทำส่งผลกระทบต่องานของบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.25$) และเรื่องงานที่ท่านทำมีลักษณะที่ต้องติดต่อสื่อสารประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}= 4.01$)

5) ด้านผลป้อนกลับของงาน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.94$) โดยมีเรื่อง ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลการงานที่ถูกต้องเสมอและท่านไม่สามารถประเมินผลงานของตนเองได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}= 4.11$) และเรื่ององค์การของท่านมีการตรวจสอบควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}= 3.75$)

สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10อธิบายเป็นรายด้าน พบดังนี้

1) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$) โดยมีการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}= 4.36$) และเรื่อง ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมอย่างมากในความสำเร็จขององค์การ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}= 4.25$)

2) ด้านความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$) โดยมีเรื่อง องค์การของท่านสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่บุคลากรได้แม้ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}= 4.23$) และเรื่อง ท่านสามารถใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์การได้ตรงกับความต้องการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}= 3.88$)

3) ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.03$) โดยมีเรื่อง เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}= 4.06$) และเรื่ององค์การของท่านมีนโยบายส่งเสริม หรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}= 4.00$)

4) ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.98$) โดยมีเรื่อง นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์การที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}= 4.05$) และเรื่องท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}= 3.92$)

4. สรุปผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า โดยด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.07 รองลงมาคือ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.06 โดยด้านความผูกพันด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 4.05

5. สรุปผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร พบว่า บุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหารที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหารที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6. สรุปผลการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรด้านความมีอิสระในการทำงาน การมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. สรุปผลการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อภิปรายผล

จากการวิจัย “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร” สามารถอภิปรายผล ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน มีประเด็นในการอภิปรายผลตามลำดับดังต่อไปนี้

ด้านเพศ จากผลการศึกษาพบว่า เพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และยังขัดแย้งกับงานวิจัยของ สิริอาไพ พิพัฒน์พงศ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่าพนักงานราชการที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ชนก ทราชข้าว (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทีเอส โก้ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศอายุ สถานภาพสมรสระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรและระดับตำแหน่งงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านอายุ จากผลการศึกษาพบว่า อายุน้อยกว่า 30 ปี อายุ 30 ปี- 39 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่า อายุ 40 ปี- 49 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหารที่มีอายุมากขึ้น จะมีระยะเวลาในการทำงานมานาน จึงทำให้บุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหารมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง แต่กลับพบว่า อายุ 50 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่า อายุ 40 ปี-น้อยกว่า 50 ปีที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มอายุ 50 ปีเป็นต้นไป ส่วนใหญ่ทำงานมานานอาจมีความรู้สึกเหนื่อยล้ากับการทำงาน

จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่ากลุ่มอายุ 40 ปี- 49 ปี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งยังคงคล้องกับธนยุทธ บุตรขวัญ (2554) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังคงคล้องกับธนรัฐ นาทอง (2556) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 5 พบว่า ตัวแปรอายุที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านตำแหน่งจากผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และยังขัดแย้งกับงานวิจัยของปิยะณัฐ เดี่ยวสันติกุล (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ และตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันขององค์กร แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ชนก ทราชข้าว (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรสระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรและระดับตำแหน่งงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

ด้านระดับการศึกษาสูงสุด จากการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และยังขัดแย้งกับงานวิจัยของสมจิต จันทรเพ็ญ (2557) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของธนยุทธ บุตรขวัญ (2554) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานจากผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี, 5-น้อยกว่า 10 ปี, 10-น้อยกว่า 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีเป็นต้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหารมองเห็นว่า การที่ตนอยู่ทำงานเป็นระยะเวลานานก่อให้เกิดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ตนได้รับจากองค์กรมากมาย เช่น ระดับเงินเดือนสูง จำนวนเงินโบนัสตอบแทนมาก ค่าเบี้ยเลี้ยงอัตราสูงกว่าผู้เข้าทำงานใหม่ เป็นต้น ด้วยสิทธิประโยชน์ดังกล่าว จึงทำให้รู้สึกเสียดายถ้าจะลาออกจากองค์กรโดยถ้ายิ่งนานเท่าไรก็ยิ่งออกจากองค์กรยากมากเพียงนั้น จึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับภคพล เส้นขาว (2557)

ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือนที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและยังสอดคล้องกับ

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากผลการศึกษาพบว่า เพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และยังขัดแย้งกับงานวิจัยของ ธนยุทธ บุตรขวัญ (2554) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี ภัคศิโรทกิจ (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานโรงแรม 5 ดาวในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างก็มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน การมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน การมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน มีประเด็นในการอภิปรายตามลำดับดังต่อไปนี้

ด้านความมีอิสระในการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหารสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสรภาพตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก ทำให้ปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถ จนเกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ชนก ทราชข่าว (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของกมล เส้นขาว (2557) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานและด้านความหลากหลายของงานมีผลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความหลากหลายของงาน จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ ปิยะณัฐ เดียวสันติกุล (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำหาย ลักษณะงานที่หลากหลาย ความมีอิสระในงาน ความประจักษ์ในงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน และลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กรของข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดลำปาง แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของอรนุช ระเบียบ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท คอมพิวเตอร์เพอร์ฟอร์ม แอนด์ซัพพลายส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความเป็นอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำหาย โอกาสก้าวหน้าในงาน ความหลากหลายของงานและลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของภคพล เส้นขาว (2557) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานและด้านความหลากหลายของงานมีผลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของชาติรี จักรารายณ์ (2557) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำหาย ความมีอิสระในงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน และลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ส่วนด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ด้านการมีโอกาสร่วมสัมพันธ์กับผู้อื่น จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการมีโอกาสร่วมสัมพันธ์กับผู้อื่น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหารมีโอกาที่จะติดต่อยุติสัมพันธ์กับผู้อื่น มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ทำให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง ในการพัฒนางานจึงทำให้รู้สึกผูกพันกับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ชนก ทราชข้าว (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่

ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันขององค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวันวิสาข์ โพธิ์สุวรรณ (2556) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารเกียรตินาคิน สำนักงานใหญ่ (สำนักอัมรินทร์) ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านงานที่มีโอกาสได้พบปะผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านผลป้อนกลับของงาน จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหารได้รับข้อมูลป้อนกลับของตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ จึงทำให้มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัย พุรพงษ์ สองสี (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะของงานด้านผลสะท้อนกลับจากงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี และยังสอดคล้องกับเบญจมาศ ไตรสุธา (2554) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนไพฑูริย์ศึกษาผลการวิจัย พบว่า ลักษณะทางการบริหารด้านผลป้อนกลับของงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วยความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีประเด็นในการอภิปรายตามลำดับดังต่อไปนี้

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหารความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนมีคุณค่าจึงทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของธนยุทธ บุตรขวัญ (2554) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการวิจัยพบว่า ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญ

ต่อองค์การกับความผูกพันต่อองค์การส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และยังคงคล้องกับงานวิจัยของ ฐนรัฐ นาทอง (2556) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 พบว่าส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของภคพล เส้นขาว (2557) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประสพการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานด้านความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การมีผลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์การชุมชน (องค์กรมหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน ในด้านความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์การชุมชน

ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหารได้รับผลตอบแทน ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบชอบตามที่ตนเองคาดหวัง ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์การสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ชนก ทรายข้าว (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยปัจจัยในด้านประสพการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ที่โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับ ปิยะณัฐ เดี่ยวสันติกุล (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติต่องาน ทัศนคติต่อองค์การ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์การของข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดลำปาง

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหารรู้สึกว่าองค์กร มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีความรักความสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าทัศนคติของกลุ่มดีก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนยุทธ บุตรขวัญ (2554) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของภคพล เส้นขาว (2557) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีผลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้

ผลการศึกษานี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรหาแนวทางในการเสริมสร้างแรงใจให้แก่บุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหารในทุกช่วงอายุเพื่อทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

2. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรมีกระตุ้นให้บุคลากรมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรยาวนานเนื่องจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

3. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถที่อยู่อย่างเต็มที่ เมื่อบุคลากรใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอยู่อย่างเต็มที่แล้วย่อมส่งผลให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

4. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการแก้ปัญหา หรือให้มีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ขององค์กร จะทำให้บุคลากรเกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง ในการพัฒนางานเพื่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

5. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านผลป้อนกลับของงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรมีการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบอย่างสม่ำเสมอ รวมไปถึงความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา

6. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจ และให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่า งานที่กำลังทำอยู่เป็นงานที่ประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม จะทำให้บุคลากรตนเองเกิดความรู้สึกจงรักภักดี และทำให้บุคลากรเกิดความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

7. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรมีการพิจารณา ผลตอบแทนและความดีความชอบให้แก่บุคลากรอย่างยุติธรรมเสมอภาค โดยมีหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจที่เหมาะสม และเป็นธรรมกับทุกคน ก็จะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงเกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

8. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญต่อการสร้างความปรองดองสามัคคีให้เพิ่มขึ้นในแต่ละส่วนงานที่ต้องประสานงานกัน เพื่อให้องค์กรมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีความรักความสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงานจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่น่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มเติม เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ค่านิยมองค์กร วัฒนธรรมขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น

2. งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดเป็นเครื่องมือหลัก ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไปอาจมีการวิจัยในลักษณะเชิงคุณภาพ หรือใช้การวิจัยแบบผสมผสานเพื่อให้ได้รายละเอียดเนื้อหาที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกับหน่วยงานอื่น เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนา ปรับปรุงแนวทางการบริหารภายในองค์กรในด้านต่างๆ ที่ทำให้ข้าราชการทหารเกิดความผูกพันต่อองค์กรให้ดีขึ้น