

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาจำนวน 222 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาทำการวิเคราะห์ สามารถสรุปผลการศึกษาดังต่อไปนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 50 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 54 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 48.6 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11–20 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.7 เป็นระดับนายทหารชั้นสัญญาบัตร คิดเป็นร้อยละ 50.4 และมีอัตราเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.4

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานและประสบการณ์ทำงาน

ผลการวิเคราะห์ลักษณะงานและประสบการณ์ทำงานของข้าราชการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด คือด้านความรู้สึกว่าองค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจนมีความน่าเชื่อถือและมีชื่อเสียง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.36 รองลงมา ด้านความสำคัญของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.31 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ย 4.29 ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการทำงานสูง มีค่าเฉลี่ย 4.29 และด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.27 ตามลำดับ ส่วนระดับมากที่สุดคือด้านทักษะในการจัดระบบงาน มีค่าเฉลี่ย 3.86 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ด้านทักษะในการจัดระบบงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าสามารถใช้วิจรณ์ญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.16 และสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ มีค่าเฉลี่ย 3.56 อยู่ในระดับมาก

ด้านความสำคัญของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่างานที่รับผิดชอบนั้นจะนำพาองค์กรไปสู่การพัฒนา มีค่าเฉลี่ย 4.33 และลักษณะ

งานจำเป็นต้องใช้ความรู้และความชำนาญหลายด้านประกอบกัน มีค่าเฉลี่ย 4.28 อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่ององค์การเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็น และเสนอแนะทางในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.29 อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านความรู้ที่กว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ศึกษาตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์การ มีค่าเฉลี่ย 4.28 รองลงมาเป็นงานที่รับผิดชอบอยู่นั้น ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและให้ความสำคัญ มีค่าเฉลี่ย 4.28 ลำดับสุดท้ายผู้ศึกษาว่าท่านมีส่วนร่วมอย่างมากในการทำงานขององค์การ ให้ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 4.26 อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านความรู้ที่กว่าตนเองมีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการทำงานสูง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผลงานที่ผ่านมาทำให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.33 และท่านได้โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การส่งไปอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย 4.24 อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านความรู้ที่กว่าองค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจนมีความน่าเชื่อถือและมีชื่อเสียง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการทำงานในองค์การแห่งนี้ทำให้รู้สึกมั่นคง มีค่าเฉลี่ย 4.36 รองลงมาคือองค์การได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจาก ประชาชนและหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 4.32 ลำดับสุดท้ายรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบอกว่าท่านปฏิบัติงานที่ องค์การแห่งนี้มีค่าเฉลี่ย 4.27 อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.28 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ย 4.28 และได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ย 4.28 อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.26 เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่าด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด 4.27 รองลงมาคือด้านความปรารถนาอย่างที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นกำลังพลในองค์การ มีค่าเฉลี่ย 4.26 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีค่าเฉลี่ย 4.25 และ คือด้านความพึงพอใจในสวัสดิการข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย 4.25 อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์การอย่างเสีย ๆ หาย ๆ จะรีบชี้แจงกล่าวแก้กันที่มีค่าเฉลี่ย 4.27 และด้านทำนุภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นบุคลากรขององค์การมีค่าเฉลี่ย 4.23 อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าเมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่งจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย 4.32 และพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย มีค่าเฉลี่ย 4.27 อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านความปรารถนาอย่างที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นกำลังพลในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าถึงแม้มีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า แต่ยังคงเลือกทำงานกับองค์กรต่อไป มีค่าเฉลี่ย 4.33 และคิดว่าการตัดสินใจทำงานกับองค์กรแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 4.21 อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการข้าราชการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าได้รับการดูแลด้านสิทธิกำลังพลที่เท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ย 4.27 และได้รับการช่วยเหลือเมื่อทำนุเดือดร้อนทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย 4.23 อยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพบว่า

ลักษณะงานและประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรอยู่ในปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อองค์กรในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ต่อองค์กรในระดับปานกลาง และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจนมีความน่าเชื่อถือและมีชื่อเสียง และด้านทักษะในการจัดระบบงานมีความสัมพันธ์ต่อองค์กรในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 5.1 สรุปการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	ความผูกพันต่อองค์กร		
	ค่านัยสำคัญ	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
ปัจจัยส่วนบุคคล			
อายุ	0.000	√	
สถานภาพสมรส	0.041	√	
ระดับการศึกษา	0.003	√	
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	0.000	√	
ตำแหน่งงาน	0.000	√	
อัตราเงินเดือน	0.000	√	
ปัจจัยด้านลักษณะงานและประสบการณ์ทำงาน	0.000	√	

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อภิปรายผล ดังนี้

ผู้วิจัยพบว่าข้าราชการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุณี วงศ์คำแน่น (2537) ศึกษาเรื่องของความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ศึกษา เฉพาะกรณี พนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย โดยมี ผลการวิจัย ปรากฏดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่ออิทธิพลในความผูกพันในองค์กร ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่มีความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ความสำคัญของลักษณะงาน ความท้าทายของ งาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนความเข้าใจหน้าที่และบทบาท ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่ออิทธิพลในความผูกพันขององค์กร

อายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีอยุธยา (ตีพิมพ์ใน นิตยสาร) อรรถมานะ (2545 : 137) ได้กล่าวถึง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานโดยตรง หรือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีอยู่หลายตัว ซึ่งหนึ่งในนั้นกล่าวถึงอายุ ดังนี้ “อายุ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมี อายุมากขึ้น ตำแหน่งหน้าที่การงานมักจะสูงขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น เขาจึงมีแนวโน้มที่จะพอใจในงาน ของเขามากขึ้น ซึ่งก็มีเหตุผลหลายประการ เช่น ความคาดหวังในระดับต่ำ และการปรับตัวกับ สภาพการณ์ในการทำงานที่ดีขึ้น เพราะเขามีประสบการณ์มากขึ้นนั่นเอง อย่างไรก็ตามก็ปรากฏว่า บุคคลวัยกลางคนอาจจะห่วง ใจ มีความไม่แน่นอนใน ตำแหน่งหน้าที่ที่ตนครองอยู่ ทั้งนี้เพราะ สถานภาพ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขา สถานภาพสูงย่อมทำให้บุคคลรู้สึกว่ามี ความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานน้อย มีแนวโน้มที่จะมีความพึง พพอใจน้อยกว่า ทั้งนี้เพราะการมีความ คาดหวังมาก มีการปรับตัวน้อยและอื่นๆ แนวโน้มดังกล่าวนี้ ปรับใช้ได้ทั้ง นักบริหารและผู้ปฏิบัติงาน”

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จาก การศึกษาของ Steer and Porter (1983 อ้างถึงใน กัทรุฑ ติทธิศาสตร์, 2542, หน้า 43-44) พบว่า ผล ของความผูกพันต่อองค์กรต่อดังนี้” ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร (Tenure in Organization) พนักงานที่มีความผูกพันอยู่ในระดับสูงต้องการที่จะอยู่ในองค์กร มีการศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น จะมีความสัมพันธ์กับการผูกพันต่อองค์กร จึงเป็น ความสัมพันธ์เชิงบวก”

ผู้วิจัยพบว่าข้าราชการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาที่มีลักษณะงานและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนมากปัจจัยด้านลักษณะงานที่คิดว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นเป็นงานที่ท้าทาย มีความหลากหลาย และเป็นงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีคุณค่าและมั่นคง มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถทำงานตามสาย งานที่ตรงกับความสามารถของตนเอง ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำงานเพื่อให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังมีอุปกรณ์และเครื่องมืออย่างเพียงพอที่จะช่วยส่งเสริมให้การทำงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

มาร์ติน และ ฮาเฟอร์ (Martin and Hafer. 1995, pp. 106 - 111) ได้ศึกษาถึงการเชื่อมโยงระหว่าง การเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์กรพบว่า การมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงพบว่าความต้องการภายใน (Intrinsic Needs) เช่น งานที่ท้าทาย ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในงาน ความต้องการภายนอก (Extrinsic Needs) เช่น ค่าจ้าง,สวัสดิการ และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีผลต่อทัศนคติต่อความผูกพันต่อองค์กร และยังพบอีกว่าการ ออกแบบงานใหม่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยตนเอง มากขึ้นจะช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมในงานให้มากขึ้นอีกด้วย

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) พลเรือตรี ดร.วิโรจน์ พิमानมาศสุริยา (2551, หน้า 5-8) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีลำดับขั้นแห่งความต้องการ (Need hierarchy theory) ของ มาสโลว์ (Maslow, 1954) ว่ามนุษย์ทุกคนเมื่อเกิดขึ้นมา ล้วนต้องมีสัญชาตญาณการต่อสู้เพื่อเอาชีวิตรอด เป็นพื้นฐานทั้งร่างกายและจิตใจ ตามทฤษฎีลำดับขั้นแห่งความต้องการของ Maslow แรกเริ่มที่ตั้งทฤษฎีนี้ มาจากการสังเกตในขอบข่ายของจิตวิทยาคลินิก ต่อมาราว ปี ค.ศ. 1960 ไข่เป็นแบบแผนพฤติกรรมของมนุษย์ ต่อจากนี้ ก็มีการนำไปใช้ในวงการบริหาร และในกิจการอุตสาหกรรมทฤษฎีของ Maslow นี้ประกอบด้วยความต้องการตามลำดับความสำคัญและ ความจำเป็นอยู่ 5 ชั้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ปาริชาติ บัวเป็ง (2554, บทคัดย่อ) ได้ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ไคกัน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน คือ ด้านความรู้สึก รองลงมาคือด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรรัตน์ แก้วจันทร์ทอง (2550, บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้แก่ นโยบาย การบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศการทำงาน เงินเดือนและ สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ ภาพลักษณ์ของบริษัท อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สันต์ฤทธิ์ ถิมวีรพันธ์ (2550,

บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านองค์การเป็นที่ถึงได้ รองลงมา คือ ด้านสัมพันธภาพกับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงานและประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ ด้านทักษะในการจัดระบบงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการทำงานสูง ด้านความรู้สึกว่าองค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจนมีความน่าเชื่อถือและมีชื่อเสียง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 โดยค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านลักษณะงานสูงที่สุด คือ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจนมีความน่าเชื่อถือและมีชื่อเสียง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 รองลงมาคือ ด้านความสำคัญของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการทำงานสูง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และอันดับสุดท้าย ด้านทักษะในการจัดระบบงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นกำลังพลในองค์กร ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการข้าราชการ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อทดสอบค่า Pearson Correlation พบว่าเป็นบวกทั้งหมด สะท้อนให้เห็นว่า เป็นความสัมพันธ์ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า หากปัจจัยด้านลักษณะงานและประสบการณ์ทำงานของข้าราชการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านทักษะในการจัดระบบงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการทำงานสูง ด้านความรู้สึกว่าองค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจนมีความน่าเชื่อถือและมีชื่อเสียง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นกำลังพลในองค์กร ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการข้าราชการก็จะเพิ่มขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ชนก ทราชข้าว (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ทิสโก้ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่าง 214 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคาร ทิสโก้

จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ อยู่ในระดับผูกพันมาก ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันขององค์การ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาในครั้งนี้

1. จากผลการศึกษาพบว่าข้าราชการของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน จะเห็นว่าบุคลากรที่มีอายุมากมีความผูกพันกับองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยในทุกด้าน เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุน้อย (20-30 ปี เป็นวัยที่เริ่มต้นการทำงาน อาจยังไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับงาน เพื่อร่วมงาน และวัฒนธรรมองค์กรมากนัก อีกทั้งบุคลากรที่มีอายุน้อย หรือเด็กรุ่นใหม่มักมีความคิดแบบฉบับเป็นของตัวเอง ชอบความท้าทาย มีการศึกษาสูงขึ้น มีวิถีชีวิตที่ทันสมัย สักยภาพสูง จะมีโอกาสสูงในการเลือกงาน และมักเลือกที่จะทำงานในอาชีพที่ทันสมัย เงินเดือนสูง และมีความก้าวหน้าที่รวดเร็ว และร่วมกับจากปัจจัยอื่นๆ เช่น สถานภาพโสด ที่ไม่ต้องแบกรับภาระความรับผิดชอบของครอบครัว ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับองค์การน้อย และอัตราเงินเดือนที่น้อยกว่าศักยภาพของตนเอง ดังนั้นองค์การควรเอา ใจใส่บุคลากรกลุ่มดังกล่าว เนื่องจากปัจจุบันประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Ageing Society) โดยมีแนวโน้มผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของกำลังพลของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาบ้างชี้ว่า กำลังพลของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนามีข้าราชการสูงอายุมากขึ้น และมีแนวโน้มการเกษียณอายุ เพิ่มขึ้นตามไปด้วย จะส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานมีการขาดช่วงอายุ ซึ่งมีผลต่อการถ่ายทอด ประสบการณ์และการเรียนรู้จากรุ่นสู่รุ่น และการเตรียมกำลังคน ให้มีขีดความสามารถพร้อมที่จะ รองรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ โดยเฉพาะตำแหน่งในสายงานหลักที่มีความสำคัญ หากไม่มีการบริหารจัดการหรือมีมาตรการรองรับอย่างเป็นระบบอาจส่งผลให้หน่วยบัญชาการทหารพัฒนาขาด กำลังพลที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการขับเคลื่อนองค์การ ให้บรรลุเป้าหมายในอนาคต ดังนั้นองค์การควรให้ความสำคัญต่อบุคลากรทุกช่วงอายุอย่าง เหมาะสม โดยการจัดสวัสดิการต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร การรับฟังและเปิด โอกาสให้มีส่วนร่วม รวมทั้งมีการจัดฝึกอบรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อให้บุคลากรนำมา ปรับใช้ในการทำงาน และมีกิจกรรมต่างๆ ที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การด้วย

2. ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์การ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านองค์การสูงที่สุดคือ ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์การ รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ และด้านความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพิงได้ สะท้อนให้เห็นว่า หากปัจจัยด้านองค์การ ด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ด้านความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพิงได้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและภาพรวมเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์การและภาพรวมจะเพิ่มขึ้นด้วย ดังนั้น องค์การต้องรักษาระดับความสัมพันธ์และเสริมสร้างกิจกรรมการมีส่วนร่วมระหว่างบุคคลกับองค์การมากขึ้น เพื่อนำไปสู่ความสัมพันธ์ต่อองค์การในระดับที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการวิจัยสำหรับการศึกษารายละเอียด หากต้องการข้อมูลเชิงลึกมากขึ้นควรใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อขยายผลการศึกษาลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาในครั้งต่อไป ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การเช่น ภาวะผู้นำองค์การ ความเครียดในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น เพื่อจะได้นำปัจจัยเหล่านั้นไปปรับปรุงให้สอดคล้องกับการทำงาน อันจะเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

3. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านความต้องการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กัน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติม สามารถนำมาเป็นแนวทางแก้ไขปรับปรุง