



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก 3) ศึกษาลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก 4) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 5) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 6) เปรียบเทียบลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหาร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 7) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก และ 8) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการทหารในสังกัดกองบัญชาการกองทัพบก จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เปรียบเทียบโดยใช้ค่า t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วยค่า F-test สรุปผล ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก ผู้วิจัยนำเสนอ 5 ส่วน รายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหาร

พบว่า ข้าราชการทหารส่วนใหญ่ เป็นเพศชายจำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 63.8 อายุระหว่าง 36–45 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 สถานภาพสมรส จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 ระดับชั้นยศ สิบตรี – สิบเอก จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 และสังกัดกรมการเงินทหารบก จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0

2. การมีส่วนร่วม ความผูกพันต่อองค์กร และลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก

2.1 การมีส่วนร่วม พบว่า ข้าราชการทหารส่วนใหญ่มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่า มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระดับปานกลางและน้อยเท่าๆ กัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการอำนาจการ ด้านการจัดองค์กร ด้านการควบคุม และด้านการวาง

2.2 ความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ข้าราชการทหารส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันขององค์กรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดแต่ละด้านพบว่า มีระดับการความคิดเห็นต่อความผูกพันขององค์กรในระดับปานกลางเกือบทุกด้านยกเว้นด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร

2.3 การปฏิบัติงานของข้าราชการทหารพบว่า ข้าราชการทหารส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดแต่ละด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในระดับมากทุกประเด็น ยกเว้นด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรมีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

3. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารตามจำแนกปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า

3.1 เพศแตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารไม่แตกต่างกัน

3.2 อายุแตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารแตกต่างกันในด้านการควบคุม

3.3 สถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารไม่แตกต่างกัน

3.4 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารแตกต่างกันในด้านการควบคุม

3.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารแตกต่างกันในด้านการจัดองค์กร



3.6 ระดับชั้นยศแตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารแตกต่างกันในด้านการควบคุม

3.7 สังกัดแตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.1 เพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4.2 อายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

4.3 สถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4.4 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4.6 ระดับชั้นยศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4.7 สังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

5. เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า

5.1 เพศแตกต่างกันมีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5.2 อายุแตกต่างกันมีการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร

5.3 สถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5.4 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านความหลากหลายในงาน

5.6 ตำแหน่งชั้นยศแตกต่างกันมีการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร

5.7 สังกัดแตกต่างกันมีการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน และความน่าเชื่อถือขององค์กร

6. ความสัมพันธ์ระหว่างกรณีมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับลักษณะงานที่ปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพพบพบว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านการวางแผนมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความน่าเชื่อถือขององค์การ และความสำคัญของตนต่อองค์การในระดับปานกลาง ส่วนด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และด้านความท้าทายของงาน ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านความหลากหลายในมีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

ด้านการจัดองค์การมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความน่าเชื่อถือขององค์การ และด้านความสำคัญของตนต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และด้านความท้าทายของงาน ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านความหลากหลายในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

ด้านการอำนวยความสะดวกมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความน่าเชื่อถือขององค์การ และด้านความสำคัญของตนต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และด้านความท้าทายของงาน ด้าน และด้านความหลากหลายในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

ด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านที่ปฏิบัติด้านความน่าเชื่อถือขององค์การ และด้านความสำคัญของตนต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และด้านความท้าทายของงาน ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านความหลากหลายในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

7. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพพบพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความน่าเชื่อถือขององค์การ และด้านความสำคัญของตนต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ส่วนด้านความท้าทายของงาน ด้านความหลากหลายของงาน และด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

ด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความท้าทายของงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ส่วนด้านความหลากหลายในงาน และด้านความน่าเชื่อถือขององค์การมีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก สำหรับด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความสำคัญของตนต่อองค์การ และด้านความมั่นคงในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความท้าทายของงาน และด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ สำหรับด้านความหลากหลายในงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

8. ข้อเสนอแนะ พบว่า ข้าราชการทหารได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและ

ความผูกพันในการปฏิบัติงาน จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 เสนอว่า ควรจัดสรรสวัสดิการแก่ข้าราชการชั้นผู้น้อยเช่น บ้านพักอาศัย และสวัสดิการอื่นๆ บ้าง รองลงมา จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 เสนอว่า หน่วยงานควรให้ความสำคัญแก่ข้าราชการชั้นผู้น้อย เนื่องจากเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบงานสำคัญ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมและความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพไทย มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ระดับการมีส่วนร่วมพบว่า ข้าราชการทหารส่วนใหญ่มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่ามีการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระดับปานกลางคือ ด้านการอำนวยความสะดวก อาจเป็นเพราะ ข้าราชการทหารมีกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการอื่นๆ อีกทั้งมีการเคารพในระดับชั้นยศ ซึ่งข้าราชการทหารส่วนใหญ่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจะมีระดับชั้นยศระหว่างสิบตรี – สิบเอก ส่งผลให้มีอำนาจหรือมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในวงจำกัด สำหรับด้านการควบคุม และด้านการวางแผนมีระดับการมีส่วนร่วมในระดับน้อย อาจเป็นเพราะระดับชั้นยศ และหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการทหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับชั้นยศสิบตรี – สิบเอก ส่งผลให้มีระดับการมีส่วนร่วมในด้านดังกล่าวน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริเพ็ญ เนื่องจางค์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีโรงไฟฟ้าบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวนร้อยละ 41.9 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับ ปวช. – ปวส. คิดเป็นจำนวนร้อยละ 50.9 มีระดับตำแหน่งในระดับ 5-6 จำนวนร้อยละ 61.0 มีอายุงานใน กฟผ. มากกว่า 15-20 ปี จำนวนร้อยละ 49.4 มีลักษณะงานในความรับผิดชอบในสายงานปฏิบัติการ จำนวนร้อยละ 60.3 ระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมพนักงานมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง จำนวนร้อยละ 73.4 โดยพบว่ามีส่วนร่วมน้อยที่สุดในด้านการคิด หรือการตัดสินใจ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชัยรัตน์ สุรศักดิ์



นิธิกุล (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์ประกอบทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของทีมงาน พนักงานธนาคารออมสินภาค 7 ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบทางการบริหารของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 7 ในด้านการวางแผน การฝึกอบรม การนิเทศและติดตามผล และการจัดการข้อมูลข่าวสาร พบว่าอยู่ในระดับสูงซึ่งถือว่าพนักงานมีส่วนในการปฏิบัติหรือมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ “สูง” ประสิทธิภาพของทีมงานของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 7 โดยภาพรวมแล้วพนักงานธนาคารออมสิน มีประสิทธิภาพของทีมงานอยู่ในระดับ“สูง” ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหารกับประสิทธิภาพของทีมงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 7 พบว่า องค์ประกอบทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของทีมงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ความผูกพันต่อองค์การพบว่า ข้าราชการทหารส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันขององค์การภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับการความคิดเห็นต่อความผูกพันขององค์การในระดับปานกลางในด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ อาจเป็นเพราะข้าราชการทหารเป็นข้าราชการที่มีเกียรติและมีอุดมการณ์ ตลอดจนมีความเคารพในกฎระเบียบข้อบังคับ และปฏิบัติตามสูงส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อองค์การในด้านที่ดีๆ สำหรับด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การมีความคิดเห็นในระดับมาก อาจเป็นเพราะข้าราชการทหารมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบสูง และเคารพกฎ ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนศักดิ์ศรี อีกทั้งมีความมุ่งมั่นและเต็มใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้มีระดับความคิดเห็นต่อองค์การในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยณรงค์ สุวรรณอำไพ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์พบว่า ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความมั่นคง และน่าเชื่อถือขององค์การ ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่มีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงแก้ว กอแก้ว (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การ และเจตคติต่อองค์การ ศึกษากรณีธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาบางกะปิ ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารในหน่วยงานมักขอความคิดเห็นในด้านการวางแผนและกำหนดนโยบายเป็นบางครั้ง และการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนใหญ่มีส่วนร่วมเป็นบางครั้ง ในด้านการกระจายอำนาจพนักงานมีอิสระในการดำเนินงานที่รับผิดชอบ ปานกลาง ด้าน



การให้อำนาจในการตัดสินใจ พนักงานมีสิทธิตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องปรึกษาผู้บังคับบัญชาปานกลางและด้านการไว้วางใจพนักงานส่วนใหญ่มีการมอบหมายงาน โดยตรงตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงานปานกลาง

3. ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วม พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศ ที่ต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแตกต่างกันในด้านการควบคุมอาจเป็นเพราะข้าราชการทหารส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 36 – 45 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับชั้นยศสิบตรี – สิบเอก ซึ่งโดยภาพรวมแล้วเป็นข้าราชการชั้นผู้น้อยข้อมอยู่ภายใต้คำสั่งของผู้บังคับบัญชาบางครั้งในการปฏิบัติงานจึงเป็นเพียงผู้ปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จแต่ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจส่งผลให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแตกต่างกัน สำหรับระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแตกต่างกันในด้านการจัดองค์การ อาจเป็นเพราะข้าราชการทหารส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ 20 ปีขึ้นไปและอยู่ในองค์การนี้มาโดยตลอดไม่มีการโยกย้ายสับเปลี่ยนเนื่องจากเป็นข้าราชการระดับปฏิบัติงานส่งผลให้การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า

4. ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า อายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอาจเป็นเพราะข้าราชการทหารส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี ข้อมมีความรักความผูกพันต่อองค์การอีกทั้งส่วนใหญ่ปฏิบัติราชการ 20 ปีขึ้นไป และสังกัดต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ อาจเป็นเพราะในกองบัญชาการกองทัพบก มีหน่วยงานภายใต้จำนวน 3 หน่วยงาน ได้แก่ กรมสารบรรณทหารบก กรมการเงินทหารบก และศูนย์เทคโนโลยีทางทหารกองทัพบกซึ่งแต่ละหน่วยงานข้อมมีความผูกพันต่อองค์การและความคาดหวังจากองค์การแตกต่างกันเป็นผลมาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติหรือรับผิดชอบนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิระ ชินเจริญ (2541 : 67-77) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์การของตำรวจอาชญากรรมปราบปรามพระราชฐานจิตรลดา โทฐาน จำนวน 125 คน พบว่า เพศ สถานภาพ สมรส และวุฒิการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เขาวลิต ดนนานนท์ชัย (2532 : 40-58) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน พบว่า ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของศูนย์ มีความผูกพันต่อศูนย์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การย้ายถิ่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการทหารส่วนใหญ่มีระดับการมีส่วนร่วมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์การภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งได้แก่ ระดับปฏิบัติซึ่งเป็นผู้มีระดับชั้นยศต่ำกว่า มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์การ ไม่ว่าจะเป็นด้าน การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยความสะดวก และการควบคุม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติเกิดทัศนคติที่ดีต่องานและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการฝึกทักษะ และเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และทั่วถึง เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานทันเหตุการณ์ และเป็นปัจจุบัน

3. ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดแนวทางการใช้ทรัพยากรภายในหน่วยงาน

4. ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน และเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเพียงบางปัจจัยส่วนที่คาดว่าจะส่งผลต่อระดับการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารในสังกัดกองทัพอากาศ กองทัพเรือ และ กองทัพบก ดังนั้น ผู้ที่สนใจควรมีการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ อีกที่นอกเหนือจากผู้วิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ว่าปัจจัยตัวใดที่ส่งผลระดับการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์การ เช่น คุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารชั้นประทวน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ เป็นต้น