

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง และเปรียบเทียบระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง จำแนกตามหัวข้อของการแสดงการรับรู้ 5 ด้าน คือ ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านความเป็นกลุ่มนิยม ด้านการมีอิสระในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจาก ข้าราชการของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง จำนวน 196 ราย โดยการสุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย (Simple random sampling) และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปของตาราง สามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง สามารถสรุปผลการศึกษาดังกล่าวตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

##### 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 65.82 เพศหญิง ร้อยละ 34.18 อายุ 40 ปีขึ้นไป ร้อยละ 47.45 รองลงมาอายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 35.71 และน้อยที่สุดอายุ ต่ำกว่า 21 ปี ร้อยละ 0.51 สถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ สมรส ร้อยละ 61.22 รองลงมาโสด ร้อยละ 32.65 และน้อยที่สุด หย่าร้าง/หม้าย ร้อยละ 6.12 ระดับการศึกษาของผู้ตอบ

แบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 46.43 รองลงมาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 42.35 และน้อยที่สุดระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 11.22 ระดับชั้นยศทางทหารส่วนใหญ่คือ ส.ต. - จ.ศ.อ. ร้อยละ 41.33 รองลงมา พ.ต. - พ.อ. ร้อยละ 25.00 และน้อยที่สุด พ.อ.(พิเศษ) ขึ้นไป ร้อยละ 2.04 รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 47.45 รองลงมา มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 20.92 และน้อยที่สุดมีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 12.76 ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10 – 20 ปี ร้อยละ 41.33 รองลงมา 1 - 9 ปี ร้อยละ 31.12 และน้อยที่สุด 30 ปีขึ้นไป ร้อยละ 8.16

## 2. การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของสถาบัน วิชาการทหารบกชั้นสูงของข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง

ในภาพรวมพบว่า ข้าราชการของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การต่อความผูกพันกับองค์การสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถอธิบายการรับรู้ของข้าราชการของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง จำแนกตามหัวข้อได้ ดังนี้

### 2.1 ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ พบว่า

ข้าราชการของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงมีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากันทุกข้อ สามารถเรียงลำดับดังนี้

2.1.1 ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองไม่ถือตัวและปฏิบัติตนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.1.2 ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยจะรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.1.3 ผู้บังคับบัญชาปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา

### 2.2 ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน พบว่า

ข้าราชการของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การดังนี้

2.2.1 การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 รายการคือ

- ข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด

2.2.2 การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 รายการคือ

- ข้าราชการมีความระมัดระวังในการทำงานเนื่องจากกลัวข้อผิดพลาด
- ผู้บังคับบัญชาถูกเข้มงวดในเรื่องของระเบียบวินัย

2.3 ด้านความเป็นกลุ่มนิยม พบว่า

ข้าราชการของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านความเป็นกลุ่มนิยม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกข้อ เรียงลำดับดังนี้

2.3.1 ข้าราชการมักจะไม่ได้ตัดสินใจด้วยตนเองตามลำพังแต่จะคำนึงถึงเสียงส่วนใหญ่ของที่ประชุม

2.3.2 ข้าราชการทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่นเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน

2.3.3 ข้าราชการต่างคนต่างทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อร่วมกันสร้างผลงานให้แก่หน่วยงาน

2.4 ด้านการมีอิสระในการทำงาน พบว่า

ข้าราชการของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีอิสระในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีการรับรู้ดังนี้

2.4.1 การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 รายการคือ

- ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบหรือได้รับการมอบหมาย

2.4.2 การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 รายการคือ

- ข้าราชการมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย

- ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงานอย่างเต็มที่

- ท่านสามารถใช้วิจารณ์ตนเองและแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้

- ท่านสามารถแสดงข้อโต้แย้งในการทำงานออกมาได้อย่างเปิดเผย

- ในการประชุมท่านมีโอกาสเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ หรือแนะนำวิธีการใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่านอยู่เสมอ

## 2.5 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน พบว่า

ข้าราชการของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกข้อ เรียงลำดับดังนี้

- ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปฏิบัติงานของหน่วยงานได้

- ผู้บังคับบัญชาขอความเห็นจากท่านหรือเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ

- ท่านมีโอกาสร่วมในการวางแผนนโยบาย/คำสั่ง การปฏิบัติงาน หรือมีส่วนในการตัดสินใจแก้ไขปัญหของหน่วยงาน

## 3. การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง ของข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง

ในภาพรวมพบว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

3.1 การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่มีผลต่อความผูกพันองค์การอยู่ในระดับมากจำนวน 6 รายการคือ

- ท่านมีความตั้งใจและมีความเต็มใจอย่างมากที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานของหน่วยประสบความสำเร็จ

- ท่านจะไม่หยุดงานหรือลาเมื่อไม่มีความจำเป็น

- ท่านเชื่อมั่นและยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด

- ท่านเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงาน

- ท่านปรารถนาที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ตลอดไป

- ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีความสำคัญมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

3.2 การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 รายการคือ

- ท่านทำงานในที่ทำงานไม่เสร็จท่านได้นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน

เมื่อพิจารณาการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง โดยจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงจำแนกตามเพศ พบว่า

ข้าราชการชายและหญิงมีการรับรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการชายมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้าราชการหญิง คือมีค่าเฉลี่ย 3.36 และ 3.28 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ข้าราชการชายและหญิงมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกด้าน อธิบายได้ดังนี้

- ข้าราชการชายมีการรับรู้มากที่สุดกับด้านความผูกพันกับองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.71 รองลงมาคือ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีค่าเฉลี่ย 3.46 และน้อยที่สุดคือด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย 2.90

- ข้าราชการหญิงมีการรับรู้มากที่สุดกับด้านความผูกพันกับองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.62 รองลงมาคือ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีค่าเฉลี่ย 3.51 และน้อยที่สุดคือด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย 2.62

2. การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงจำแนกตามอายุ พบว่า

ข้าราชการทุกช่วงอายุมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.41 รองลงมาคือข้าราชการที่มีอายุ 21 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.37 และน้อยที่สุดคือ อายุ 40 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.31 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ข้าราชการที่มีอายุ ต่ำกว่า 21 ปี มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

1.1 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในระดับมากจำนวน 3 รายการคือ

- ด้านความผูกพันกับองค์กร
- ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

- ด้านความเป็นกลุ่มนิคม

1.2 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในระดับปานกลางจำนวน 2 รายการคือ

- ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ

- ด้านความมีอิสระในการทำงาน

1.3 มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในระดับน้อยจำนวน 1 รายการคือ

- ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

2. ข้าราชการที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรฯ ดังนี้

2.1 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ในระดับมากจำนวน 1 รายการคือ

- ด้านความเป็นกลุ่มนิคม

2.2 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ในระดับปานกลางจำนวน 5 รายการ

คือ

- ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

- ด้านความผูกพันกับองค์กร

- ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ

- ด้านความมีอิสระในการทำงาน

- ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

3. ข้าราชการที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

3.1 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ในระดับมากจำนวน 1 รายการคือ

- ด้านความผูกพันกับองค์กร

3.2 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ในระดับปานกลางจำนวน 5 รายการ

คือ

- ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ

- ด้านความมีอิสระในการทำงาน

- ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

- ด้านความเป็นกลุ่มนิคม

- ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

3. การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบัน

วิชาการทหารบกชั้นสูงจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า

ข้าราชการทุกสถานภาพสมรส มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการที่มีสถานภาพ โสด มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรมากที่สุด

คือ มีค่าเฉลี่ย 3.39 รองลงมาคือ หย่าร้าง/หม้าย มีค่าเฉลี่ย 3.32 และน้อยที่สุดคือ สมรส มีค่าเฉลี่ย 3.30 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ข้าราชการที่มีสถานภาพโสด มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้
  - 1.1 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมในระดับมากจำนวน 2 รายการคือ
    - ด้านความผูกพันกับองค์กร
    - ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ
  - 1.2 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมในระดับปานกลางจำนวน 4 รายการคือ
    - ด้านความเป็นกลุ่มนิยม
    - ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน
    - ด้านความมีอิสระในการทำงาน
    - ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
2. ข้าราชการที่มีสถานภาพ สมรส มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้
  - 2.1 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในระดับมากจำนวน 1 รายการคือ
    - ด้านความผูกพันกับองค์กร
  - 2.2 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในระดับปานกลางจำนวน 5 รายการคือ
    - ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน
    - ด้านความเป็นกลุ่มนิยม
    - ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ
    - ด้านความมีอิสระในการทำงาน
    - ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
3. ข้าราชการที่มีสถานภาพ หย่าร้าง / หม้าย มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ดังนี้

- 3.1 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ในระดับมากจำนวน 2 รายการคือ
  - ด้านความผูกพันกับองค์กร
  - ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน
- 3.2 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ในระดับปานกลางจำนวน 4 รายการคือ
  - ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ
  - ด้านความเป็นกลุ่มนิยม
  - ด้านความมีอิสระในการทำงาน

คือ

- ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

#### 4. การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

ข้าราชการทุกระดับการศึกษามีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.50 รองลงมาคือ ปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 3.43 และน้อยที่สุดคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 3.20 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

1.1 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในระดับมากจำนวน 3 รายการคือ

- ด้านความผูกพันกับองค์กร
- ด้านความมีอิสระในการทำงาน
- ด้านความเป็นกลุ่มนิยมน

1.2 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในระดับปานกลางจำนวน 3 รายการคือ

- ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ
- ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
- ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

2. ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ดังนี้

2.1 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในระดับมากจำนวน 2 รายการคือ

- ด้านความผูกพันกับองค์กร
- ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ

2.2 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในระดับปานกลางจำนวน 4 รายการคือ

- ด้านความมีอิสระในการทำงาน
- ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน
- ด้านความเป็นกลุ่มนิยมน
- ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

3. ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

3.1 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในระดับมากจำนวน 2 รายการคือ



- ด้านความผูกพันกับองค์กร
- ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

3.2 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในระดับปานกลางจำนวน 3 รายการคือ

- ด้านความเป็นกลุ่มนิยม
- ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ
- ด้านความมีอิสระในการทำงาน

3.3 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในระดับน้อยจำนวน 1 รายการคือ

- ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

**5. การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงจำแนกตามระดับชั้นยศทางทหาร พบว่า**

ข้าราชการระดับ พ.อ.(พิเศษ) ขึ้นไป มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.56 รองลงมาคือ ระดับ พ.ต.-พ.อ. มีค่าเฉลี่ย 3.42 และน้อยที่สุดคือ พนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ย 3.17 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ข้าราชการที่มีระดับชั้นยศ พ.อ.(พิเศษ) ขึ้นไป มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

1.1 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ในระดับมากจำนวน 3 รายการคือ

- ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ
- ด้านความผูกพันกับองค์กร
- ด้านความมีอิสระในการทำงาน

1.2 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในระดับปานกลางจำนวน 3 รายการคือ

- ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน
- ด้านความเป็นกลุ่มนิยม
- ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

2. ข้าราชการที่มีระดับชั้นยศ พ.ต. - พ.อ. มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

2.1 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในระดับมากจำนวน 1 รายการคือ

- ด้านความผูกพันกับองค์กร

2.2 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ในระดับปานกลางจำนวน 5 รายการ

คือ

- ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ
- ด้านความมีอิสระในการทำงาน

- ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน
- ด้านความเป็นกลุ่มนิยม
- ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

3. ข้าราชการที่มีระดับชั้นยศ ร.ต. – ร.อ. มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การดังนี้

3.1 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ในระดับมากจำนวน 1 รายการคือ

- ด้านความผูกพันกับองค์การ

3.2 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในระดับปานกลางจำนวน 5 รายการคือ

- ด้านความเป็นกลุ่มนิยม
- ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ
- ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน
- ด้านความมีอิสระในการทำงาน
- ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

4. ข้าราชการที่มีระดับชั้นยศ ส.ต. – จ.ส.อ. มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

4.1 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในระดับมากจำนวน 2 รายการคือ

- ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน
- ด้านความผูกพันกับองค์การ

4.2 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ในระดับปานกลางจำนวน 4 รายการ

- ด้านความเป็นกลุ่มนิยม
- ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ
- ด้านความมีอิสระในการทำงาน
- ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

5. ข้าราชการที่เป็นลูกจ้างประจำมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

5.1 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในระดับมากจำนวน 1 รายการคือ

- ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

5.2 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในระดับปานกลางจำนวน 4 รายการคือ

- ด้านความผูกพันกับองค์การ
- ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ
- ด้านความเป็นกลุ่มนิยม

ดังนี้

คือ

- ด้านความมีอิสระในการทำงาน

5.3 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในระดับน้อยจำนวน 1 รายการคือ

- ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

6. ข้าราชการที่เป็นพนักงานราชการมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

6.1 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในระดับมากจำนวน 2 รายการคือ

- ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

- ด้านความผูกพันกับองค์การ

6.2 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในระดับปานกลางจำนวน 3 รายการคือ

- ด้านความเป็นกลุ่มนิยม

- ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ

- ด้านความมีอิสระในการทำงาน

6.3 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในระดับน้อยจำนวน 1 รายการคือ

- ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

6. การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของข้าราชการ

สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า

ข้าราชการทุกช่วงรายได้ มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.47 รองลงมาคือรายได้ 10,001 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.37 และน้อยที่สุดคือมีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.20 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

1.1 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ในระดับมากจำนวน 2 รายการคือ

- ด้านความผูกพันกับองค์การ

- ด้านความมีอิสระในการทำงาน

1.2 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ในระดับปานกลางจำนวน 4 รายการ

คือ

- ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

- ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ

- ด้านความเป็นกลุ่มนิยม

- ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

2. ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

2.1 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในระดับมากจำนวน 2 รายการคือ

- ด้านความผูกพันกับองค์กร
- ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

2.2 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ในระดับปานกลางจำนวน 4 รายการ

คือ

- ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ
- ด้านความเป็นกลุ่มนิยม
- ด้านความมีอิสระในการทำงาน
- ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

3. ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

3.1 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ในระดับมากจำนวน 1 รายการคือ

- ด้านความผูกพันกับองค์กร

3.2 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ในระดับปานกลางจำนวน 5 รายการ

คือ

- ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ
- ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน
- ด้านความเป็นกลุ่มนิยม
- ด้านความมีอิสระในการทำงาน
- ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

4. ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

4.1 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ในระดับมากจำนวน 2 รายการคือ

- ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน
- ด้านความผูกพันกับองค์กร

4.2 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ในระดับปานกลางจำนวน 3 รายการ

คือ

- ด้านความเป็นกลุ่มนิยม

- ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ
- ด้านความมีอิสระในการทำงาน

4.3 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ในระดับน้อยจำนวน 1 รายการคือ

- ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

## 7. การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบัน วิชาการทหารบกชั้นสูงจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า

ข้าราชการทุกช่วงระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์กร 1 – 9 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.41 รองลงมาคือ 10 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.31 และน้อยที่สุดคือ 30 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.26 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร 30 ปีขึ้นไป มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

1.1 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ในระดับมากจำนวน 1 รายการคือ

- ด้านความผูกพันกับองค์กร

1.2 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ในระดับปานกลางจำนวน 5 รายการ

คือ

- ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

- ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ

- ด้านความเป็นกลุ่มนิยม

- ด้านความมีอิสระในการทำงาน

- ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

2. ข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร 21 - 30 ปี มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

2.1 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ในระดับมากจำนวน 2 รายการคือ

- ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

- ด้านความผูกพันกับองค์กร

2.2 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ในระดับปานกลางจำนวน 4 รายการ

คือ

- ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ

- ด้านความเป็นกลุ่มนิยม

- ด้านความมีอิสระในการทำงาน
- ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

3. ข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร 10 – 20 ปี มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

- 3.1 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ในระดับมากจำนวน 1 รายการคือ
- ด้านความผูกพันกับองค์กร
- 3.2 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ในระดับปานกลางจำนวน 5 รายการ

คือ

- ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน
- ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ
- ด้านความเป็นกลุ่มนิยม
- ด้านความมีอิสระในการทำงาน
- ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

4. ข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร 1 - 9 ปี มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

- 4.1 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ในระดับมากจำนวน 2 รายการคือ
- ด้านความเป็นกลุ่มนิยม
  - ด้านความผูกพันกับองค์กร
- 4.2 มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในระดับปานกลางจำนวน 4 รายการคือ
- ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ
  - ด้านความมีอิสระในการทำงาน
  - ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน
  - ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง จำแนกตามเพศ อธิบายได้ดังนี้

4.1.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีเพศแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านความ

เป็นกลุ่มนิยม ด้านการมีอิสระในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

4.1.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การ จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีเพศแตกต่างกันมีการรับรู้ความผูกพันกับองค์การ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในหัวข้อท่านเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานให้หน่วย โดยพบว่า ข้าราชการชายมีการรับรู้มากกว่าข้าราชการหญิง ส่วนในหัวข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

4.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง จำแนกตามอายุ อธิบายได้ดังนี้

4.2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านความเป็นกลุ่มนิยม ด้านการมีอิสระในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

4.2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การ จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์การ ไม่แตกต่างกัน

4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง จำแนกตามสถานภาพสมรส อธิบายได้ดังนี้

4.3.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านความเป็นกลุ่มนิยม ด้านการมีอิสระในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

4.3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ Turkey พบว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีสถานภาพสมรส โสด กับสมรส มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ในหัวข้อผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองไม่ถือตัวและปฏิบัติตนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานของผู้ใต้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ Turkey พบว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีสถานภาพสมรส โสด กับสมรส มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ในหัวข้อผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองไม่ถือ

ตัวและปฏิบัติคนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานของผู้ได้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

4.3.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การ จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์การ ไม่แตกต่างกัน

4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง จำแนกตามระดับการศึกษา อธิบายได้ดังนี้

4.4.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านความเป็นกลุ่มนิยม ไม่แตกต่างกัน

4.4.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา สามารถอธิบายเป็นรายด้านได้ดังนี้

- ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ในหัวข้อผู้บังคับบัญชาปรึกษาหารือกับผู้ได้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกันกับผู้ได้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ Turkey พบว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรี มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ในหัวข้อผู้บังคับบัญชาปรึกษาหารือกับผู้ได้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกันกับผู้ได้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

- ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ในหัวข้อข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ Turkey พบว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงทุกคู่ของระดับการศึกษา มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ



ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ในหัวข้อข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ไม่แตกต่างกัน

- ด้านการมีอิสระในการทำงาน

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีอิสระในการทำงาน ในหัวข้อท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองและแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้ หัวข้อผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงานอย่างเต็มที่ หัวข้อในการประชุม ท่านมีโอกาสเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ หรือแนะนำวิธีการใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่านอยู่เสมอ และหัวข้อข้าราชการมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย และหัวข้อท่านสามารถแสดงข้อโต้แย้งในการทำงานออกมาได้อย่างเปิดเผย แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ Turkey พบว่า

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรี และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีอิสระในการทำงาน ในหัวข้อท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองและแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้ หัวข้อในการประชุมท่านมีโอกาสเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ หรือแนะนำวิธีการใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่านอยู่เสมอ และหัวข้อท่านสามารถแสดงข้อโต้แย้งในการทำงานออกมาได้อย่างเปิดเผยแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรี มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีอิสระในการทำงาน ในหัวข้อข้าราชการมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย และหัวข้อผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงานอย่างเต็มที่ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

- ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานทุกหัวข้อแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ Turkey พบว่า

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรี และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้

เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในหัวข้อท่านมีโอกาสร่วมในการวางแผนนโยบาย/คำสั่ง การปฏิบัติงาน หรือมีส่วนในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน และหัวข้อท่านสามารถแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรี มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในหัวข้อผู้บังคับบัญชาขอความเห็นจากท่านหรือเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

4.4.3 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ในหัวข้อท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีความสำคัญมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว หัวข้อท่านทำงานในที่ทำงานไม่เสร็จท่านได้นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน และหัวข้อท่านปรารถนาที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ตลอดไป ดังนั้นจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ Turkey พบว่า

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงทุกคู่ของระดับการศึกษา มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ในหัวข้อท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีความสำคัญมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรี มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ในหัวข้อท่านทำงานในที่ทำงานไม่เสร็จท่านได้นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีการศึกษาดำกว่าปริญญาตรีกับระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ในหัวข้อท่านปรารถนาที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ตลอดไปแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

4.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง จำแนกตามชั้นยศทางทหาร อธิบายได้ดังนี้

4.5.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามระดับชั้นยศทางทหาร พบว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับชั้นยศทาง

ทหาร แตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และด้านความเป็นกลุ่มนิยม ไม่แตกต่างกัน

4.5.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีอิสระในการทำงาน จำแนกตามระดับชั้นยศทางทหาร สามารถอธิบายเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

- ด้านการมีอิสระในการทำงาน

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับชั้นยศทางทหารแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีอิสระในการทำงานแตกต่างกัน ในหัวข้อท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองและแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้ และหัวข้อในการประชุม ท่านมีโอกาสเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ หรือแนะนำวิธีการใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่านอยู่เสมอ ดังนั้น จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ Turkey พบว่า

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับชั้นยศทางทหารเป็นลูกจ้างประจำกับ พ.ต. - พ.อ. มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีอิสระในการทำงาน ในหัวข้อท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองและแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับชั้นยศทางทหารเป็นลูกจ้างประจำกับ พ.ต. - พ.อ. และระดับชั้นยศ ส.ต. - จ.ส.อ. กับ พ.ต. - พ.อ. มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีอิสระในการทำงาน ในหัวข้อในการประชุม ท่านมีโอกาสเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ หรือแนะนำวิธีการใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่านอยู่เสมอ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

- ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับชั้นยศทางทหารแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานแตกต่างกันในทุกหัวข้อ ดังนั้น จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ Turkey พบว่า

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับชั้นยศทางทหารเป็นลูกจ้างประจำกับ พ.ต. - พ.อ. และระดับชั้นยศ ส.ต. - จ.ส.อ. กับ พ.ต. - พ.อ. มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ในหัวข้อท่านมีโอกาสร่วมในการวางแผนนโยบาย/คำสั่ง การปฏิบัติงาน หรือมีส่วนในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงทุกคู่ของระดับชั้นยศทางทหาร มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ในหัวข้อผู้บังคับบัญชาขอความเห็นจากท่านหรือเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ ไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับชั้นยศทางทหารเป็นลูกจ้างประจำกับ พ.ต. – พ.อ. มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ในหัวข้อท่านสามารถแสดงความเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

4.5.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การ จำแนกตามระดับชั้นยศทางทหาร พบว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับชั้นยศทางทหารแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การ แตกต่างกันในหัวข้อท่านทำงานในที่ทำงานไม่เสร็จท่านได้นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน ดังนั้น จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Turkey พบว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับชั้นยศทางทหารเป็นลูกจ้างประจำกับ พ.ต. – พ.อ. และระดับชั้นยศ ส.ต. – จ.ส.อ. กับ พ.ต. – พ.อ. มีการรับรู้ความผูกพันกับองค์การ ในหัวข้อท่านทำงานในที่ทำงานไม่เสร็จท่านได้นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

4.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน อธิบายได้ดังนี้

4.6.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และด้านความเป็นกลุ่มนิยม ไม่แตกต่างกัน

4.6.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน สามารถอธิบายเป็นรายด้านได้ดังนี้

- ด้านการมีอิสระในการทำงาน

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีอิสระในการทำงานแตกต่างกัน ในหัวข้อท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองและแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้ และหัวข้อในการประชุม ท่านมีโอกาสเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ หรือแนะนำวิธีการใหม่ๆ

ที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่านอยู่เสมอ ดังนั้น จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Turkey พบว่า

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีอิสระในการทำงาน ในหัวข้อท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองและแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ 20,001 – 30,000 บาท และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ 30,000 บาทขึ้นไป มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีอิสระในการทำงาน ในหัวข้อในการประชุม ท่านมีโอกาสเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ หรือแนะนำวิธีการใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่านอยู่เสมอ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

- ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน แตกต่างกันในทุกหัวข้อ ดังนั้น จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Turkey พบว่า

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในหัวข้อท่านมีโอกาสร่วมในการวางแผนนโยบาย/คำสั่งการปฏิบัติงาน หรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ 30,000 บาทขึ้นไป มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานในหัวข้อผู้บังคับบัญชาขอความเห็นจากท่านหรือเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ 30,000 บาทขึ้นไป มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานในหัวข้อท่านสามารถแสดงความเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

4.6.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์การ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การ แตกต่างกันในบางหัวข้อ คือ ท่านทำงานในที่ทำงานไม่เสร็จท่านได้นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน ดังนั้น จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Turkey พบว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อความผูกพันกับองค์การ ในหัวข้อท่านทำงานในที่ทำงานไม่เสร็จท่านได้นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

4.7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานองค์การอธิบายได้ดังนี้

4.7.1 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์การ พบว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์การแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

4.7.2 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์การ สามารถอธิบายเป็นรายด้านได้ดังนี้

- ด้านความเป็นกลุ่มนิยม

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์การ แตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านความเป็นกลุ่มนิยม แตกต่างกันในหัวข้อข้าราชการทำงานแบบพึ่งพากันร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดังนั้น จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Turkey พบว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงทุกคู่ใน

ด้านระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเป็นกลุ่มนิยม ในหัวข้อข้าราชการทำงานแบบพึ่งพากันร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่แตกต่างกัน

- ด้านการมีอิสระในการทำงาน

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีอิสระในการทำงาน แตกต่างกัน ในหัวข้อข้าราชการมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย ดังนั้น จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Turkey พบว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร 1 - 9 ปี กับ 10 - 20 ปี และระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร 1 - 9 ปี กับ 30 ปีขึ้นไป มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีอิสระในการทำงาน ในหัวข้อข้าราชการมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

4.7.3 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง ได้ข้อมูลการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง ซึ่งควรนำมาอภิปรายดังนี้

### 1. การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง

1.1 การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง พบว่า ในภาพรวมข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านความเป็นกลุ่มนิยม และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

1.2 การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง อธิบายได้ดังนี้

1.2.1 การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงอยู่ในระดับมากจำนวน 6 รายการ คือ

1.2.1.1 ท่านมีความตั้งใจและมีความเต็มใจอย่างมากที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานของหน่วยประสบความสำเร็จ

1.2.1.2 ท่านจะไม่หยุดงานหรือลาเมื่อไม่มีความจำเป็น

1.2.1.3 ท่านเชื่อมั่นและยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด

1.2.1.4 ท่านเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงาน

1.2.1.5 ท่านปรารถนาที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ตลอดไป

1.2.1.6 ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีความสำคัญมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

และมีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 รายการ คือ ท่านทำงานในที่ทำงานไม่เสร็จท่านได้นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน

1.2.2 การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศทางทหาร รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า มีความผูกพันกับองค์กรสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในทุกๆ ด้าน ปรากฏว่า มีความผูกพันกับองค์กรสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงทุกรายการอยู่ในระดับปานกลาง และนอกจากนี้ยังพบอีกว่า การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงจำแนกตามระดับชั้นยศทางทหาร ปรากฏว่า ข้าราชการระดับ พ.อ.(พิเศษ) ขึ้นไป มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ระดับ พ.ต. - พ.อ. และน้อยที่สุดคือ พนักงานราชการ ตามลำดับ

จากผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ โรจน์ธนกิจ (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์กร ความยุติธรรมในองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า 1. หัวหน้างานมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับสูงมีวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจและด้านลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม ด้านลักษณะความเป็นชาย ด้านลักษณะความเป็นหญิงและด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนอยู่ในระดับสูง มีความยุติธรรมในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และมีผลการปฏิบัติงานอยู่



ในระดับสูง 2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นกลุ่มนิยมน ด้านลักษณะความเป็นชาย ด้านลักษณะความเป็นหญิงและความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3. การรับรู้ความสามารถของตนเองและวัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะความเป็นหญิงสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรพร อมรไชย (2544, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองพิสูจน์หลักฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองพิสูจน์หลักฐาน และเพื่อศึกษาถึงความผูกพันที่ข้าราชการตำรวจกองพิสูจน์หลักฐานที่มีต่อกองพิสูจน์หลักฐาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การ คือ ปัจจัยด้านองค์การและงานที่ปฏิบัติ ด้านการบริหารจัดการ และด้านรางวัลจากการทำงาน ทำให้ระดับความผูกพันของข้าราชการตำรวจกองพิสูจน์หลักฐานที่มีต่อกองพิสูจน์หลักฐานมีระดับปานกลาง

**2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง สามารถอธิบายผลได้ดังนี้**

### 2.1 ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ

2.1.1 ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีเพศ อายุ ระดับชั้นยศทางทหาร รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์การ ที่แตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2.1.2 ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีสถานภาพสมรส ต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ในหัวข้อผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองไม่ถือตัวและปฏิบัติตนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ Turkey พบว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีสถานภาพโสด กับสมรส มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

2.1.3 ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ในหัวข้อผู้บังคับบัญชาปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังการรับรู้และตัดสินใจร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา ต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนหัวข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ Turkey พบว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรี

มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน  
คู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

## 2.2 ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

2.2.1 ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส  
ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร ที่แตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับ  
วัฒนธรรมองค์กร ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2.2.2 ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน  
มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ในหัวข้อข้าราชการทุกคน  
ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด แตกต่างกันอย่างมีระดับ  
นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนหัวข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการ  
ของ Turkey กลับพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

## 2.3 ด้านความเป็นกลุ่มนิยม

2.3.1 ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส  
ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศทางทหาร และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับ  
วัฒนธรรมองค์กร ด้านความเป็นกลุ่มนิยม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2.3.2 ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานใน  
องค์กร แตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเป็นกลุ่มนิยมแตกต่างกัน  
ในหัวข้อข้าราชการทำงานแบบพึ่งพากันร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดังนั้น จึงทำการ  
ทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Turkey พบว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงทุกคู่ใน  
ด้านระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเป็นกลุ่มนิยม  
ในหัวข้อข้าราชการทำงานแบบพึ่งพากันร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญ

## 2.4 ด้านการมีอิสระในการทำงาน

2.4.1 ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส  
ที่แตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีอิสระในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญ

2.4.2 ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน  
มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ในหัวข้อท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองและแสดง  
ความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้ หัวข้อผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้  
ท่านแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงานอย่างเต็มที่ หัวข้อในการประชุม ท่านมีโอกาส

เสนอแนะสิ่งใหม่ๆ หรือแนะนำวิธีการใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่าน อยู่เสมอ หัวข้อข้าราชการมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย และ หัวข้อท่านสามารถแสดงข้อโต้แย้งในการทำงานออกมาได้อย่างเปิดเผย แตกต่างกันแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ Turkey พบว่า

2.4.2.1 ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรี และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ในหัวข้อท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองและแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้ หัวข้อในการประชุมท่านมีโอกาสเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ หรือแนะนำวิธีการใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่าน อยู่เสมอ และหัวข้อท่านสามารถแสดงข้อโต้แย้งในการทำงานออกมาได้อย่างเปิดเผยแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2.4.2.2 ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรี มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในหัวข้อผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงานอย่างเต็มที่ และหัวข้อข้าราชการมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2.4.3 ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับชั้นยศทางทหารแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในหัวข้อท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองและแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้ และหัวข้อในการประชุม ท่านมีโอกาสเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ หรือแนะนำวิธีการใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่านอยู่เสมอ ดังนั้น จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ Turkey พบว่า

2.4.3.1 ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับชั้นยศทางทหารเป็นลูกจ้างประจำกับ พ.ต. - พ.อ. มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ในหัวข้อท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองและแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2.4.3.2 ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับชั้นยศทางทหารเป็นลูกจ้างประจำกับ พ.ต. - พ.อ. และระดับชั้นยศ ส.ต. - จ.ส.อ. กับ พ.ต. - พ.อ. มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ในหัวข้อในการประชุม ท่านมีโอกาสเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ หรือแนะนำ

วิธีการใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่านอยู่เสมอ แตกต่างกันอย่างมีระดับ  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2.4.4 ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน  
มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีอิสระในการทำงานแตกต่างกัน ในหัวข้อท่าน  
สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองและแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะ  
ปฏิบัติงานได้ และหัวข้อในการประชุม ท่านมีโอกาสเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ หรือแนะนำวิธีการใหม่ๆ  
ที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่านอยู่เสมอ ดังนั้น จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ด้วย  
วิธีการของ Turkey พบว่า

2.4.4.1 ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำ  
กว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม  
องค์การ ในหัวข้อท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองและแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา  
ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ  
มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2.4.4.2 ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำ  
กว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือ  
เท่ากับ 10,000 บาท กับ 20,001 - 30,000 บาท และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท  
กับ 30,000 บาทขึ้นไป มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ในหัวข้อในการประชุม ท่านมีโอกาส  
เสนอแนะสิ่งใหม่ๆ หรือแนะนำวิธีการใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่าน  
อยู่เสมอ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่าง  
กันอย่างมีนัยสำคัญ

2.4.5 ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานใน  
องค์การแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีอิสระในการทำงาน  
แตกต่างกัน ในหัวข้อข้าราชการมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย  
ดังนั้น จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Turkey พบว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบก  
ชั้นสูงที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์การ 1 - 9 ปี กับ 10 - 20 ปี และระยะเวลาปฏิบัติงานใน  
องค์การ 1 - 9 ปี กับ 30 ปีขึ้นไป มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีอิสระในการทำงาน  
ในหัวข้อข้าราชการมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย แตกต่างกัน  
อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

## 2.5 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

2.5.1 ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร ที่แตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2.5.2 ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานทุกหัวข้อแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ Turkey พบว่า

2.5.2.1 ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรี และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ในหัวข้อท่านมีโอกาสร่วมในการวางแผน/คำสั่ง การปฏิบัติงาน หรือมีส่วนในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน และหัวข้อท่านสามารถแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2.5.2.2 ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรี มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ในหัวข้อผู้บังคับบัญชาขอความเห็นจากท่านหรือเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2.5.3 ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับชั้นยศทางทหารแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานแตกต่างกันในทุกหัวข้อ ดังนั้น จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ Turkey พบว่า

2.5.3.1 ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับชั้นยศทางทหารเป็นลูกจ้างประจำกับ พ.ต. - พ.อ. และระดับชั้นยศ ส.ต. - จ.ส.อ. กับ พ.ต. - พ.อ. มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ในหัวข้อท่านมีโอกาสร่วมในการวางแผน/คำสั่ง การปฏิบัติงาน หรือมีส่วนในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2.5.3.2 ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงทุกคู่ของระดับชั้นยศทางทหาร มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ในหัวข้อผู้บังคับบัญชาขอความเห็นจากท่านหรือเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2.5.3.3 ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับชั้นยศทางทหารเป็นลูกจ้างประจำกับ พ.ต. - พ.อ. มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ในหัวข้อท่านสามารถ

แสดงความเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2.5.4 ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน แตกต่างกันในทุกหัวข้อ ดังนั้น จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Turkey พบว่า

2.5.4.1 ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ในหัวข้อท่านมีโอกาสร่วมในการวางแผนนโยบาย/คำสั่ง การปฏิบัติงาน หรือมีส่วนในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2.5.4.2 ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ 30,000 บาทขึ้นไป มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ในหัวข้อผู้บังคับบัญชา ขอความเห็นจากท่านหรือเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2.5.4.3 ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ 30,000 บาทขึ้นไป มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ในหัวข้อท่านสามารถแสดงความเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

จากผลการศึกษามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไล ทองทวี (2544) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ของเจ้าหน้าที่สถาบันพระบรมราชชนก ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่สถาบันพระบรมราชชนก มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.49$ ) และจากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ตัวแปรลักษณะงาน ซึ่งมีตัวแปรย่อยคือ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ( $r = .490$ ) งานที่มีความสำคัญ ( $r = .423$ ) โอกาสก้าวหน้า ( $r = .428$ ) และตัวแปรประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งมีตัวแปรย่อยคือ ความสำคัญของตนต่อองค์การ ( $r = .366$ ) ความพึงพอใจขององค์การ ( $r = .344$ ) ทัศนคติต่องาน ( $r = .405$ ) ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ( $r = .418$ ) และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $r = .454$ )

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง สามารถอธิบายผลได้ดังนี้

3.1 การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร ที่แตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3.2 การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีเพศแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการคือ

- หัวข้อท่านเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานให้หน่วย
- ส่วนในหัวข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3.3 การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการคือ

- หัวข้อท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีความสำคัญมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว
- หัวข้อท่านทำงานในที่ทำงานไม่เสร็จท่านได้นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน
- หัวข้อท่านปรารถนาที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ตลอดไป

ดังนั้น จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ Turkey พบว่า

3.3.1 ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงทุกคู่ของระดับการศึกษา มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ในหัวข้อท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีความสำคัญมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3.3.2 ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรี มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ในหัวข้อท่านทำงานในที่ทำงานไม่เสร็จท่านได้นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน และหัวข้อท่านปรารถนาที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ตลอดไปแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3.4 การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร จำแนกตามชั้นยศทางทหาร พบว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับชั้นยศทางทหารแตกต่างกัน มี

การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการคือ

- หัวข้อท่านทำงานในที่ทำงานไม่เสร็จท่านได้นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน

ดังนั้น จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Turkey พบว่า

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับชั้นยศทางทหารเป็นลูกจ้างประจำกับ พ.ต. - พ.อ. และระดับชั้นยศ ส.ต. - จ.ส.อ. กับ พ.ต. - พ.อ. มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3.5 การรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการคือ

- หัวข้อท่านทำงานในที่ทำงานไม่เสร็จท่านได้นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน

ดังนั้น จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Turkey พบว่า

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

จากผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเทพ ล้อมพรม (2544) ศึกษาเรื่องการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคมวิทยากับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีแพทย์ชนบทของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรแพทย์ชนบทของประเทศไทยอยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ระดับตำแหน่ง ความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ ความมีอิสระในการทำงาน และความหลากหลายในงาน โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 66.6 ( $R^2 = .666$ ) ส่วนตัวแปรอื่นๆ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความสำคัญของคนที่ติดต่อองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อรายได้ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและโอกาสก้าวหน้าในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร



## ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับลักษณะการปกครองและการบังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย ตลอดจนควรมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ด้านความเป็นกลุ่มนิยม มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์การ ในการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์การสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง ซึ่งมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในหัวข้อข้าราชการทำงานแบบพึ่งพากัน ร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเท่านั้น ดังนั้น ควรให้ความสำคัญกับด้านอื่นๆ ด้วย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และรายได้ต่อเดือน เพื่อให้ข้าราชการของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างอบอุ่น และมีการทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อร่วมกันสร้างกันสร้างผลงานแก่หน่วยงาน

3. ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านการมีอิสระในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความผูกพันองค์การสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงอยู่ในระดับอยู่ในระดับมาก ซึ่งเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน โดยการรับรู้ของข้าราชการชายและหญิง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการชายมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้าราชการหญิง คือมีค่าเฉลี่ย 3.36 และ 3.28 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ข้าราชการชายและหญิงมีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกด้าน

นอกจากนี้เพื่อเป็นการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่มีศักยภาพเพิ่มขึ้น และได้บุคลากรที่มีคุณภาพในอนาคตทางสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงควรให้ความสำคัญกับการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การเพื่อข้าราชการของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงมีส่วนร่วมมากขึ้น รวมทั้งควรจัดให้มีการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้ความรู้และเปิดโลกทัศน์ อันที่จะนำไปสู่การปรับปรุงภายในองค์การสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง ตลอดจนควรมีการเผยแพร่ข่าวสารกิจกรรมต่างๆ ให้สังคมทั้งภายในและภายนอกได้รับทราบเพื่อให้เกิดความชัดเจนและความยุติธรรม ในการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจต่อองค์การสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงในการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันกับองค์การสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงต่อไปในอนาคต

โดยจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า มี 2 งานวิจัยที่เป็นของข้าราชการ คือ 1. งานวิจัยของ เยาวลักษณ์ สุตะโคตร ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสำนักงานเทศบาลเมืองกลุ่มจังหวัด “สนุก” และ 2. งานวิจัยของ วิไล ทองทวี ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งเป็นองค์กรของหน่วยงานราชการ โดยจากผลการวิจัยมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ และด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับมาก

## ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอข้อเสนอแนะการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาตัวแปรอิสระอื่นๆ ที่มีความสำคัญและอาจมีผลต่อพฤติกรรมที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร ในด้านจริยธรรมกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นตามสภาวการณ์ปัจจุบันของข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง เช่น บุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความฉลาดทางอารมณ์ ความคาดหวัง ความเครียด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับการรับรู้ทางวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง กับข้าราชการของสถาบันหรือองค์กรราชการอื่นๆ

3. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง เช่น ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงานที่ทำ เป็นต้น

จากข้อเสนอแนะดังกล่าวข้างต้นน่าจะมีส่วนอย่างมากต่อการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการขององค์กรสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง เพื่อให้ข้าราชการของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงมีสมรรถนะที่สามารถตอบสนองต่อนโยบายขององค์กรสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง ได้ตามวัตถุประสงค์ของนโยบายการปฏิรูประบบราชการไทย