

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานราชการ
และหน่วยงานเอกชนในจังหวัดตาก

**Organizational commitment of personnel working between government agencies
and private agencies in Tak Province**

ณัฐธิดากาญจน์ แซ่มตา

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชนในจังหวัดตาก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ หน่วยงานที่สังกัด เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชนในจังหวัดตาก กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรวัยทำงานที่มีอายุระหว่าง 18 - 59 ปี ในจังหวัดตาก จำนวน 220 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้ ค่าสถิติ t-test และ ค่าสถิติ F-test one way ANOVA

ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชนในจังหวัดตาก ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และ ด้านการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร , บุคลากรในหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชนในจังหวัดตาก

ABSTRACT

Research on organization commitment of personnel working between government agencies and private agencies in Tak Province. The objective is to study about organization commitment of personnel. Classified by personal factors including the agency affiliated, gender, age, education level, period of work and income per month. For compare the organization commitment of personnel working between government agencies and private agencies in Tak Province. The sample group consisted of 220 working-age personnel between the ages of 18 - 59 years in Tak Province. Data were collected using questionnaires. Analytic statistic includes percent, average, standard deviation and analysis of variance using t-test and F-test one way ANOVA statistics.

Research result of the research found that organization commitment of personnel working between government agencies and private agencies in Tak Province in the mentally, Normative and retention of remaining with the organization at the level of agreement classified, it was found that gender, age, education level, period of work and monthly income. Different people have different commitments to the organization. Statistically significant at .05

Keywords : organization commitment , Personnel in government agencies and private agencies in Tak Province

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย ทรัพยากรบุคคลก็ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กรและประเทศชาติ ที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล หากองค์กรใดขาดทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพและไม่สามารถสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดประโยชน์ได้ องค์กรนั้นก็พัฒนาไปได้ยากและไม่เจริญก้าวหน้าอย่างเต็มประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดี เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประเทศชาติ โดยจุดมุ่งหมายสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล คือการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน พร้อมทั้งได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่ยุติธรรมและเหมาะสม เมื่อองค์กรและบุคลากรต่างต้องพึ่งพากันและกันแล้วนั้น ผู้บริหารต้องมีแนวทางในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร

การพัฒนาองค์กรให้เกิดความยั่งยืนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด และยังมีสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป คือ การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรโดยไม่เห็นแต่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก สร้างแรงศรัทธาและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร สร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ก็ยิ่งจะทำให้บุคลากรอยากอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจและพร้อมทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถได้อย่างเต็มที่ แต่การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ก็จะส่งผลทำให้เกิดแรงผลักดัน และกระตุ้นให้พนักงานพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถให้กับองค์กร เพราะด้วยความรู้สึกที่ว่าตนเองก็มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรก็ยังคงทำหน้าที่ประสานและเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรขององค์กรให้สอดคล้องไปด้วยกันกับเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย ทั้งนี้ ในทางตรงกันข้ามกัน หากบุคลากรในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว หรือมีแต่น้อยลง หรือรู้สึกอึดอัดใจ ไม่สบายใจ หรือไม่พึงพอใจต่องานที่ตนเองทำแล้ว พนักงานหรือบุคลากรเหล่านั้นก็จะไม่มีความจงรักภักดี ส่งผลให้บุคลากรเหล่านั้นลาออกจากองค์กรไป เกิดการโอนย้ายและเกิดเป็นผลเสียต่อองค์กรในที่สุด ผลกระทบที่ตามมาก็คือ ทำให้งานที่ทำเกิดความล่าช้า หยุดชะงัก ขาดความต่อเนื่องและทำให้องค์กรนั้นเกิดความเฉื่อยชา ปฏิบัติงานล่าช้า ขาดการพัฒนา ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องมีวิธีการทำให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร เพื่อให้้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามภารกิจและช่วยเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพขององค์กรอันจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งประสิทธิผลเปรียบเสมือนภาพสะท้อนความสำเร็จขององค์กรนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี

จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งจะทำการเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชนภายในจังหวัดตาก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าหน่วยงานไหนมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากัน พนักงานในแต่ละองค์กรมีความรักองค์กรมากเพียงใด และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างไร เพื่อให้ได้ทราบข้อเท็จจริงอันนำไปสู่การพัฒนาและสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อให้มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร โดยนำข้อมูลที่ได้ไปปรับใช้ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ในการกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับการทำงานในองค์กร เพื่อลดอัตราการโอนย้ายหรือลาออก และทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจต่อระบบการทำงานในองค์กร เพื่อสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีร่วมกัน อันจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ หน่วยงานที่สังกัด เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชนในจังหวัดตาก
3. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้เสนอแนะเป็นแนวทางต่อผู้บริหารในการหาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอนาคต

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการและพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเอกชน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการและพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรแตกต่างกัน
3. พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการและพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน
4. พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการและพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชนในจังหวัดตาก ไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรวัยทำงานที่มีอายุระหว่าง 18 - 59 ปี ในจังหวัดตาก จำนวน 374,201 คน (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชนในจังหวัดตาก จำนวน 400 คน การสุ่มตัวอย่างเป็นแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยทำการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชนในจังหวัดตาก

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ หน่วยงานที่สังกัด เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ (1) ด้านการคงอยู่กับองค์กร (2) ด้านจิตใจ (3) ด้านบรรทัดฐาน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของ Allen and Meyer (1990 อ้างอิงจาก บุศรา ก้อนทรัพย์) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องของความผูกพัน ทางด้านทัศนคติเป็นสภาวะทางจิตใจ ของบุคคลที่มีต่อองค์กร มีองค์ประกอบ 3 ด้าน โดยได้ให้ความหมาย ของความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ความภาคภูมิใจรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจสูง ก็จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดของบุคคลที่อยู่ บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร จะแสดงออกในรูป ของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลง

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐาน ของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรแสดงออกในรูปของความ จงรักภักดี เสียสละและทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ เพราะนั่นคือ พันธะผูกพันที่สมาชิก จะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. กรรณก มาตรคำมี (2562) ทำการศึกษา “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทกลางคุ่มครอง ผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทกลางคุ่มครองผู้ประสบภัย จากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณา ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ สามารถอธิบายได้ว่าองค์การ มีนโยบายสนับสนุนในด้านต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ เพื่อส่งเสริมให้พนักงาน มีทักษะการประกอบอาชีพที่ดีขึ้น เป็นการแสดงออกถึงการเห็นคุณค่าของพนักงาน องค์การมีนโยบาย การบริหารงานที่มีคุณภาพและเป็นระบบ และพนักงานก็รับรู้ได้ถึงนโยบายที่มีคุณภาพ ทำให้พวกเขาเกิดความ ยึดมั่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การและเกิดจิตสำนึกที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

2. เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ทำการศึกษา “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า เพศ หน่วยงานที่สังกัด รายได้ต่อเดือน สถาบันการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพัน ต่อองค์การที่ไม่แตกต่างกัน และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร มาตรฐานการปฏิบัติงาน การได้รับการสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3. ปกรณ์เกียรติ นิจสุข (2566) ทำการศึกษา “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการท่องเที่ยว” ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน เหตุผลส่วนหนึ่งมาจากกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพส่วนบุคคลใกล้เคียงกัน จึงมีแนวคิดที่ไม่ต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. สุพัต กิตติวณิช และ ณิชา ว่องไว (2564) ทำการศึกษา “ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี” ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า อาจารย์มีความรู้สึกรักและภาคภูมิใจความสุขในการทำงาน มีความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงคือด้านประสบการณ์ในการทำงาน และด้านลักษณะงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชนในจังหวัดตาก เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรวัยทำงานที่มีอายุระหว่าง 18 - 59 ปี ในจังหวัดตาก จำนวน 374,201 คน (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชนในจังหวัดตาก โดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 5% (Taro Yamane, 1973) ดังนั้น จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จึงเท่ากับ 400 คน

โดยแบบสอบถาม 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย หน่วยงานที่สังกัด เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน รวม 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชนในจังหวัดตาก แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร จำนวน 9 ข้อ (2) ความผูกพันด้านจิตใจ จำนวน 13 ข้อ (3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำนวน 7 ข้อ การตอบแบบสอบถาม ให้ผู้ตอบแบบสอบถามอ่านคำถามแต่ละข้อที่กำหนดมาให้้อย่างละเอียด และพิจารณาว่าคำถามนั้นตรงกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในระดับใด โดยเลือกตอบได้เพียง 1 ตัวเลือก

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยทำการสร้างและพัฒนา โดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร และนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามตามขอบเขตของเนื้อหา ให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร โดยแบบสอบถามที่ได้ดัดแปลงมาจากงานวิจัยของนางสาวกรรณก มาตรคำมี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลางคุ่มครอง ผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ โดยแบบสอบถามได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of item objective congruence) แล้ว และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อ การวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for the Social Science) ได้ค่าความเชื่อมั่น .926

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอน ดังนี้

1. ส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มประชากรตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเอกชน จำนวนกลุ่มตัวอย่างละ 200 คน โดยใช้รูปแบบสอบถามออนไลน์ โดยให้ตอบแบบสอบถามผ่าน Google Form และรอรับผลแบบสอบถามกลับทางระบบออนไลน์
2. นำแบบสอบถาม มาจัดระเบียบข้อมูลและบันทึกลงรหัสและตรวจให้คะแนน ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
3. นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้ว มาทำการกำหนดรหัสของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาให้เป็นตัวเลขที่สามารถนำไปคำนวณได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามได้แล้ว ผู้ทำการศึกษาวิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด
2. ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ทำการศึกษาวิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows (Statistical Package for the Social for Windows)
3. ตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูลทุกชนิดก่อนที่จะนำมาลงรหัส
4. บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์
5. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
6. ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ทำการศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรตัวอย่าง
2. ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่าง ๆ
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ร่วมกับค่าเฉลี่ยเพื่อการกระจายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรตัวอย่างที่ทำการศึกษา

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

วิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้ t-test และ F-test หรือ One Way ANOVA และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการ Scheffe

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชนในจังหวัดตาก โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ และ หน่วยงานเอกชน ในจังหวัดตาก จำนวน 220 คน โดยเป็นผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ 110 คน และ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเอกชน 110 คน เนื่องจากผู้ทำวิจัยมีระยะเวลาและงบประมาณที่จำกัด จึงไม่สามารถเก็บตัวอย่างแบบสอบถามได้ 400 คน ตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) และได้้นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยการใช้โปรแกรมคำนวณความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) t-test และ F-test one way ANOVA สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติในหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชนในจังหวัดตาก วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าระดับโดยภาพรวมและรายด้าน ดังตาราง

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ และหน่วยงานเอกชน ในจังหวัดตาก โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความผูกพันด้านการคงอยู่	3.52	.434	เห็นด้วย
ความผูกพันด้านจิตใจ	3.90	.709	เห็นด้วย
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.70	.728	เห็นด้วย
รวม	3.71	.624	เห็นด้วย

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = .624) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .709) รองลงมา ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = .728) และ ด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = .434) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการและพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเอกชน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 2

เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ และ หน่วยงานเอกชน ในจังหวัดตาก โดยใช้ t - test ด้านการคงอยู่

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน (คน)	\bar{X}	Variance	t	P - value
หน่วยงานราชการ	110	3.31	.173	.930	.354*
หน่วยงานเอกชน	110	3.37	.194		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ และ หน่วยงานเอกชน ในจังหวัดตาก มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเอกชนมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่สูงกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และ 3.31 ตามลำดับ

ตาราง 3

เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ และ หน่วยงานเอกชน ในจังหวัดตาก โดยใช้ t - test ด้านจิตใจ

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน (คน)	\bar{X}	Variance	t	P - value
หน่วยงานราชการ	110	3.92	.520	.517	.606*
หน่วยงานเอกชน	110	3.88	.489		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ และ หน่วยงานเอกชน ในจังหวัดตาก มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านจิตใจที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูงกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเอกชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และ 3.88 ตามลำดับ

ตาราง 4

เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ และ หน่วยงานเอกชน ในจังหวัดตาก โดยใช้ t - test ด้านบรรทัดฐาน

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน (คน)	\bar{X}	Variance	t	P - value
หน่วยงานราชการ	110	3.10	.528	1.157	.250*
หน่วยงานเอกชน	110	3.22	.530		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ และ หน่วยงานเอกชน ในจังหวัดตาก มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเอกชนมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูงกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และ 3.10 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการและพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเอกชน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรแตกต่างกัน

พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ และ หน่วยงานเอกชน ในจังหวัดตาก ที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (sig = .246) จึงปฏิเสธสมมติฐาน โดยเพศทางเลือกมีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด รองลงมา ได้แก่ เพศหญิง และเพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 , 3.39 และ 3.29 ตามลำดับ

พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ และ หน่วยงานเอกชน ในจังหวัดตาก ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (sig = .373) จึงปฏิเสธสมมติฐาน โดยอายุมากกว่า 55 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด รองลงมา ได้แก่ อายุระหว่าง 46 - 55 ปี , อายุระหว่าง 36 - 45 ปี , อายุต่ำกว่า 25 ปี และอายุระหว่าง 26 - 35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 , 3.42 , 3.36 , 3.36 และ 3.28 ตามลำดับ

พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ และ หน่วยงานเอกชน ในจังหวัดตาก ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (sig = .439) จึงปฏิเสธสมมติฐาน โดยระดับปริญญาเอกมีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ระดับปริญญาโท , ระดับปริญญาตรี และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 , 3.42 , 3.34 และ 3.30 ตามลำดับ

พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ และ หน่วยงานเอกชน ในจังหวัดตาก ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (sig = .598) จึงปฏิเสธสมมติฐาน โดยระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด รองลงมา ได้แก่ 16 - 20 ปี , 1 - 5 ปี , 11 - 15 ปี , 6 - 5 ปี และน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 , 3.40 , 3.38 , 3.32 , 3.32 และ 3.22 ตามลำดับ

พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ และ หน่วยงานเอกชน ในจังหวัดตาก ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (sig = .566) จึงปฏิเสธสมมติฐาน โดยรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท และ รายได้ต่อเดือน 30,001 - 35,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด รองลงมา ได้แก่ รายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป , รายได้ต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท , รายได้ต่อเดือน 35,001 - 40,000 บาท , รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 , 3.42 , 3.41 , 3.38 , 3.32 , 3.29 และ 3.26 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการและพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเอกชน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน

พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ และ หน่วยงานเอกชน ในจังหวัดตาก ที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (sig = .257) จึงปฏิเสธสมมติฐาน โดยเพศทางเลือกมีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด รองลงมา ได้แก่ เพศหญิง และเพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 , 3.89 และ 3.86 ตามลำดับ

พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ และ หน่วยงานเอกชน ในจังหวัดตาก ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (sig = .985) จึงปฏิเสธสมมติฐาน โดยอายุระหว่าง 36 - 45 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด รองลงมา ได้แก่ อายุระหว่าง 26 - 35 ปี , อายุมากกว่า 55 ปี , อายุระหว่าง 46 - 55 ปี และอายุต่ำกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 , 3.92 , 3.90 , 3.88 และ 3.85 ตามลำดับ

พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ และ หน่วยงานเอกชน ในจังหวัดตาก ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (sig = .192) จึงปฏิเสธสมมติฐาน โดยระดับปริญญาเอกมีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี , ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 , 4.02 , 4.00 และ 3.84 ตามลำดับ

พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ และ หน่วยงานเอกชน ในจังหวัดตาก ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (sig = .496) จึงปฏิเสธสมมติฐาน โดยระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด รองลงมา ได้แก่ 11 - 15 ปี , 16 - 20 ปี , 20 ปีขึ้นไป , 1 - 5 ปี และน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 , 3.95 , 3.91 , 3.90 , 3.86 และ 3.59 ตามลำดับ

พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ และ หน่วยงานเอกชน ในจังหวัดตาก ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (sig = .624) จึงปฏิเสธสมมติฐาน โดยรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด รองลงมา ได้แก่ รายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท , รายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท , รายได้ต่อเดือน

30,001 - 35,000 บาท , รายได้ต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท , รายได้ต่อเดือน 35,001 - 40,000 บาท และ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 , 4.01 , 3.97 , 3.88 , 3.85 , 3.84 และ 3.72 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการและพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเอกชน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน

พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ และ หน่วยงานเอกชน ในจังหวัดตาก ที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (sig = .169) จึงปฏิเสธสมมติฐาน โดยเพศทางเลือกมีความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ เพศชาย และ เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 , 3.25 และ 3.07 ตามลำดับ

พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ และ หน่วยงานเอกชน ในจังหวัดตาก ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (sig = .052) จึงปฏิเสธสมมติฐาน โดยอายุระหว่าง 46 - 55 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ อายุระหว่าง 26 - 35 ปี , อายุระหว่าง 36 - 45 ปี , อายุต่ำกว่า 25 ปีและอายุมากกว่า 55 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 , 3.20 , 3.13 , 3.09 และ 2.85 ตามลำดับ

พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ และ หน่วยงานเอกชน ในจังหวัดตาก ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (sig = .597) จึงปฏิเสธสมมติฐาน โดยระดับปริญญาเอกมีความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ระดับปริญญาโท , ระดับปริญญาตรี และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 , 3.22 , 3.16 และ 3.09 ตามลำดับ

พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ และ หน่วยงานเอกชน ในจังหวัดตาก ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (sig = .284) จึงปฏิเสธสมมติฐาน โดยระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ 16 - 20 ปี , 1 - 5 ปี , 6 - 5 ปี , 20 ปีขึ้นไป และน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 , 3.26 , 3.19 , 3.17 , 3.02 และ 2.85 ตามลำดับ

พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ และ หน่วยงานเอกชน ในจังหวัดตาก ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (sig = .736) จึงปฏิเสธสมมติฐาน โดยรายได้ต่อเดือน 35,001 - 40,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ รายได้ต่อเดือน 30,001 - 35,000 บาท , รายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท , รายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท , รายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป , รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และ รายได้ต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท และ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 , 3.27 , 3.21 , 3.17 , 3.10 , 3.07 และ 3.02 ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชน ในจังหวัดตาก สามารถนำมาอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชนในจังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชนในจังหวัดตาก อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.71$) และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านพบว่า พนักงานมีความผูกพันด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 , 3.70 และ 3.52 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกนก มาตรคำมี (2562) ซึ่งทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลางคัมครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดคือ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และ ด้านการคงอยู่ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการและพนักงานที่ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรแตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการและพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเอกชน ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลเป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวนษ์ ดวงภมร (2562) ซึ่งทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการและพนักงานที่ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการและพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเอกชน ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลเป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวนษ์ ดวงภมร (2562) ซึ่งทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการและพนักงานที่ปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน เอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการและพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เอกชน ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพัน ต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลเป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวณิช ดวงภมร (2562) ซึ่งทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งนี้

จากผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานราชการและ หน่วยงานเอกชน ในจังหวัดตาก ผู้วิจัยได้เสนอแนะดังนี้

(1) จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชน ในจังหวัดตาก มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วย และเพื่อรักษาให้ความผูกพันต่อองค์กร ยังคงอยู่หรือเพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม ควรพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้น องค์กรควรมีการรับฟัง ความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่สามารถทำให้องค์กรเจริญยิ่งขึ้น จัดให้มีกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีในบุคลากรซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

(2) จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชน ในจังหวัดตาก มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ในระดับเห็นด้วย ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญ ในเรื่องสิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับการลาที่สมควร ผลตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสม ควรจัดให้มีกิจกรรม ร่วมกันเพื่อทำให้เกิดความสามัคคีกัน และจัดให้มีสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เช่น จัดตั้งกองทุนค่ารักษาพยาบาล กองทุนค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรยังคงทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งส่งผลจะทำให้บุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

(3) จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชน ในจังหวัดตาก มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในระดับเห็นด้วย ดังนั้น องค์กรควรจัดให้มีรางวัลแก่ผู้ที่ ปฏิบัติงานดี มีวินัยในการมาปฏิบัติงานแต่เช้า และผู้ที่เสียสละเวลาส่วนตัวมาทำงานให้สำเร็จ เพื่อเป็นขวัญ และกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

(4) จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชน ในจังหวัดตาก มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานในระดับเห็นด้วย ดังนั้น องค์กรควรมีการส่งเสริมให้

บุคลากรรับรู้และรับทราบถึงบรรทัดฐานทางสังคมที่ดี ควรให้บุคลากรได้ทราบถึงวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ ขององค์กร ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และพร้อมที่จะตอบแทนองค์กรต่อไป ซึ่งส่งผล จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

(1) การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว อาจจะได้ข้อมูล ที่ไม่ครบถ้วน เพื่อให้การศึกษารุ่นต่อไป ครบถ้วน สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ควรมีการศึกษาโดยใช้วิธีการ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

(2) ควรมีการศึกษาตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกัน เพื่อทำให้งานวิจัย มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น เช่น สถานภาพการสมรส หรือ ภูมิฐานะของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กรกนก มาตรคำมี. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลางคุ่มครองผู้ประสบภัยจากโรค
จำกัด กรุงเทพฯ. การวิจัยรายบุคคล (Individual Research) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่าน
โครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. ผลงานวิจัย
คณะศิลปศาสตร มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปรกรณ์เกียรติ นิจสุข. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการท่องเที่ยว. วารสารการประชุม
บัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 25 (2/2566) มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มนูญ จันท์สมบูรณ์ และอรพรรณ ไกรวิจิตร. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7.
วารสารงานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 10 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม , 29 - 30 มีนาคม 2561
, 963-974.
- สุพดี กิตติวราเช , และณิชา ว่องไว. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ,
ปีที่ 12 ฉบับที่ 1, 161-179.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอ
ท่ามะกา. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- อรุณ ศรีระยับ อรุณ รักธรรม เพ็ญศรี จิรินัง และ ชาญ ธาระवास. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับ
ความผูกพันต่อองค์กร. วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ , ปีที่ 3 ฉบับที่ 3
(กันยายน - ธันวาคม 2563) , 120-131.