

**ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
หน่วยงานราชการพลเรือนระดับกรมแห่งหนึ่ง**

**Factors Influencing the Organizational Commitment of Personnel in
a Civilian Government Department at the Departmental Level**

โชคชัย กลมแป้น

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่อง"ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานราชการพลเรือนระดับกรมแห่งหนึ่ง" มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, One-way ANOVA, Multiple Regression ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.44$, $SD = 0.81$) โดยมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรมากที่สุด ($M = 3.53$, $SD = 1.04$)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันสูงสุดที่ 3.66 ($F=10.254$, $p=.000$) กลุ่มการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันสูงสุดที่ 3.74 ($F=18.955$, $p=.000$) กลุ่มสมรสมีค่าเฉลี่ยความผูกพัน 3.63 มากกว่าโสด 3.42 และหย่าร้าง 3.08 ($F=14.731$, $p=.000$) ส่วนผู้ที่ทำงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันสูงสุดที่ 3.69 ($F=6.625$, $p=.000$)

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านความท้าทายในการทำงาน ($Beta = .261$) ความมีอิสระในการทำงาน ($Beta = .238$) และการมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในงาน ($Beta = .222$) มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมากที่สุด ($F = 114.423$, $p = .000$, $R^2 = .592$)

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านลักษณะงาน มีบทบาทสำคัญต่อระดับความผูกพันของบุคลากร ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารความหลากหลายการออกแบบงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันและทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มศักยภาพต่อไป

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร, ลักษณะงาน, หน่วยงานราชการ

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจและสังคม องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องเผชิญกับความท้าทายในการปรับตัวและแข่งขันเพื่อความอยู่รอด ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน อย่างไรก็ตาม การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพสูงอย่างยั่งยืนไม่ใช่เรื่องง่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้าง ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรทุ่มเทกายใจในการปฏิบัติงานและคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีความผูกพันสูงจะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (Steers, 1977) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเนื่องจากมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่สำคัญหลายประการ ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร เช่น ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี อัตราการขาดงานและการลาออก เป็นต้น ในบริบทของระบบราชการไทย สำนักงาน ก.พ. (2565) ได้สำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ พบว่ามีระดับความผูกพันโดยรวมอยู่ที่ 78.70% ซึ่งแม้จะถือว่าอยู่ในเกณฑ์สูง แต่ก็ยังมีโอกาสในการพัฒนาอีกมาก โดยเฉพาะในมิติความทุ่มเทและความภาคภูมิใจ งานวิจัยที่ผ่านมาชี้ให้เห็นบทบาทสำคัญของปัจจัยด้านผู้นำ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และความสมดุลชีวิตกับงาน ต่อความผูกพันของข้าราชการ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในภาพรวม ยังขาดการศึกษาเชิงลึกในบริบทเฉพาะของหน่วยงานระดับกรม ซึ่งมีลักษณะงานและวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันไป

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับระดับความผูกพันและปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพัน ของบุคลากรในหน่วยงานราชการพลเรือนระดับกรมแห่งหนึ่ง โดยมุ่งเน้นศึกษาอิทธิพลของตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย ความมีอิสระ ความท้าทาย ความก้าวหน้า ความหลากหลาย และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลการศึกษาจะทำให้ทราบถึงสถานการณ์ความผูกพันและปัจจัยเชิงสาเหตุที่สำคัญ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายและมาตรการเพื่อส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงานนี้ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร หน่วยงานราชการพลเรือนระดับกรมแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร หน่วยงานราชการพลเรือนระดับกรมแห่งหนึ่ง

สมมุติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรของหน่วยงานราชการพลเรือนระดับกรมแห่งหนึ่ง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากร หน่วยงานราชการพลเรือนระดับกรมแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและพนักงานจ้างเหมาบริการ ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการพลเรือนระดับกรมแห่งหนึ่ง จำนวนทั้งสิ้น 1,262 คน (ข้อมูลจากผู้วิจัย)

การกำหนดขนาดตัวอย่าง แม้ว่าจำนวนประชากรในการศึกษาครั้งนี้ไม่ได้มีขนาดใหญ่มากนัก แต่เพื่อให้ผลการศึกษามีความน่าเชื่อถือและสามารถอ้างอิงไปสู่ประชากรได้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ .05

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จึงเท่ากับ 304 คน อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยจึงกำหนดเป้าหมายในการเก็บข้อมูลที่ 400 ตัวอย่าง ซึ่งสูงกว่าขนาดตัวอย่างขั้นต่ำและมีความเพียงพอต่อความต้องการในการนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติอนุมานที่มีความซับซ้อนตามลำดับต่อไปได้

การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sample) โดยเก็บข้อมูลจาก ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานจ้างเหมาบริการของส่วนราชการพลเรือนระดับกรมแห่งหนึ่ง ที่สมัครใจตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจะส่งลิงค์แบบสอบถามที่จัดทำผ่าน Google Form ผ่านช่องทางออนไลน์

2. ขอบเขตเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านลักษณะงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงาน และความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกภาพไว้

3. ขอบเขตพื้นที่

หน่วยงานราชการพลเรือนระดับกรมแห่งหนึ่ง

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Steers (1977) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีจุดรวมที่เหมือนกันระหว่างสมาชิกและองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความเชื่อ ยอมรับในแนวทาง เป้าหมาย วิสัยทัศน์ และค่านิยมขององค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุ เป้าหมายที่วางไว้

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง ความพร้อมของพนักงานที่จะอุทิศตน ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ สติปัญญา และเวลาให้กับการทำงาน เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง ความต้องการหรือความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิก และทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป ไม่คิดจะลาออกหรือโยกย้ายไปที่อื่น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงานมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วยคำถามที่วัดการรับรู้ ลักษณะงาน 5 ด้าน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ความหลากหลายในการทำงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีลักษณะ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวทางของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยผู้ตอบ เลือกระดับความคิดเห็นตั้งแต่ 1-ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 5-เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยคำถามที่วัดความผูกพัน 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานในองค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เช่นเดียวกับส่วนที่ 2

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บข้อมูลจากการตอบ แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) โดยเก็บจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของหน่วยงาน ราชการพลเรือนระดับกรมแห่งหนึ่ง ประกอบไปด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำพนักงานราชการ พนักงานจ้างเหมาบริการ ในสื่อสังคมออนไลน์ ผ่าน Google Forms ส่งลิงก์แบบสอบถามไปยังกลุ่ม ตัวอย่างผ่านช่องทางต่างๆ ติดตามและส่งแบบสอบถามเพิ่มเติมในกรณีที่ได้รับการตอบกลับไม่ครบ รวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำมาจัดการข้อมูล คัดกรองแบบสอบถาม ที่สมบูรณ์ บันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตรวจสอบความถูกต้องของการบันทึกข้อมูล

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ระดับการรับรู้ปัจจัยด้านลักษณะงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

2. ระดับการรับรู้ปัจจัยด้านลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีการรับรู้/มีความผูกพันในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีการรับรู้/มีความผูกพันในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีการรับรู้/มีความผูกพันในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีการรับรู้/มีความผูกพันในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีการรับรู้/มีความผูกพันในระดับน้อยที่สุด

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ที่เหมาะสมกับลักษณะตัวแปรและข้อตกลงเบื้องต้นที่ได้ตรวจสอบไว้แล้ว ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตัวแปรเพศ ใช้สถิติทดสอบ (Independent t-test) เนื่องจากเป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน

ตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

สมมติฐานที่ 2 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ (n = 400 คน)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	186	46.50
หญิง	214	53.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน แบ่งเป็นเพศชาย 186 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 และเพศหญิง 214 คน คิดเป็นร้อยละ 53.50 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด สัดส่วนของเพศหญิงมีมากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของบุคลากร จำแนกตามอายุ

ลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
อายุ			
	ต่ำกว่า 30 ปี	78	19.50
	30 - 40 ปี	126	31.50
	41 - 50 ปี	124	31.00
	51 ปีขึ้นไป	72	18.00
	รวม	400	100.00

จากตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 4 ช่วงอายุ ได้แก่ ต่ำกว่า 30 ปี, 30-40 ปี, 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป ช่วงอายุที่มีจำนวนมากที่สุด คือ 30-40 ปี จำนวน 126 คน (ร้อยละ 31.50) และ 41-50 ปี จำนวน 124 คน (ร้อยละ 31) ซึ่งใกล้เคียงกันมาก รองลงมาคือ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 78 คน (ร้อยละ 19.50) และน้อยที่สุดคือ 51 ปีขึ้นไปจำนวน 72 คน (ร้อยละ 18)

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพสมรส

ลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ			
	โสด	141	35.30
	สมรส	172	43.00
	หย่าร้าง/หม้าย	87	21.80
	รวม	400	100.00

จากตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 3 สถานภาพ คือ โสด, สมรส และหย่าร้าง/หม้าย สถานภาพที่มีจำนวนมากที่สุด คือ สมรส จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 43 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด รองลงมาคือ โสด จำนวน 141 คน (ร้อยละ 35.30) และน้อยที่สุดคือ หย่าร้าง/หม้าย จำนวน 87 คน (ร้อยละ 21.80)

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ปวส.	72	18.00
ระดับ ปวส.	88	22.00
ปริญญาตรี	152	38.00
สูงกว่าปริญญาตรี	88	22.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4 กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาแบ่งเป็น 4 ระดับ คือ ต่ำกว่า ปวส., ระดับ ปวส., ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษาที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ปริญญาตรี มีจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 38 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด รองลงมาคือ ระดับ ปวส. และสูงกว่าปริญญาตรี ที่มีสัดส่วนเท่ากันที่ร้อยละ 22 (88 คน) และน้อยที่สุดคือ ต่ำกว่า ปวส. ร้อยละ 18 (72 คน)

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของบุคลากร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	33	8.30
1 – 5 ปี	80	20.00
6 – 10 ปี	66	16.50
11 – 15 ปี	83	20.80
16 – 20 ปี	68	17.00
20 ปีขึ้นไป	70	17.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 5 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คนในการศึกษานี้ โดยช่วงที่มีจำนวนมากที่สุด คือ 11 - 15 ปี จำนวน 83 คน (ร้อยละ 20.80) รองลงมาคือ 1 - 5 ปี จำนวน 80 คน (ร้อยละ 20) และ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 70 คน (ร้อยละ 17.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากร หน่วยงานราชการพลเรือนระดับกรมแห่งหนึ่ง

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความมีอิสระในการทำงาน	3.46	0.96	มาก
ความท้าทายในการทำงาน	3.54	0.97	มาก
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.35	0.90	ปานกลาง
ความหลากหลายในการทำงาน	3.46	0.94	มาก
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.48	0.96	มาก
รวม	3.46	0.71	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรหน่วยงานราชการพลเรือนระดับกรมแห่งหนึ่ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.46, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความท้าทายในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.54) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์ กับผู้อื่น (3.48) อยู่ในระดับมาก ด้านความมีอิสระในการทำงาน (3.46) อยู่ในระดับมาก ด้านความหลากหลายในการทำงาน (3.46) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (3.35) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นในความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร หน่วยงานราชการพลเรือนระดับกรมแห่งหนึ่ง

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.40	0.97	มาก
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร	3.53	1.04	มาก
ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.38	0.95	ปานกลาง
ภาพรวม	3.44	0.81	มาก

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานราชการพลเรือนระดับกรมแห่งหนึ่ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.44, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงาน ให้แก่องค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.53) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (3.40)

ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน ส่วนด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (3.38) และอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.457	0.129		3.534	0.000
ความมีอิสระในการทำงาน	0.200	0.034	0.238	5.834	0.000
ความท้าทายในการทำงาน	0.218	0.034	0.261	6.376	0.000
ความก้าวหน้าในงาน	0.118	0.035	0.130	3.391	0.001
ความหลากหลายในงาน	0.137	0.035	0.159	3.881	0.000
ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.187	0.033	0.222	5.578	0.000

Durbin-Watson = 1.876, R = .770, R Square = .592, F = 114.423, p = .000

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความท้าทายในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความหลากหลายในการทำงาน และด้านงานที่ทำให้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เนื่องจาก ค่า p มีค่าที่น้อยกว่า .05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง ระดับความผูกพันต่อองค์กร กับความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน ความหลากหลายในงาน และปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า ทุกตัวแปรมีอิทธิพลกับ ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $F(5, 394) = 114.423$, $p < .001$, $R^2 = .592$ โดยทุกตัวแปรมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .05$ โดยสามารถเขียนเป็นสมการได้ว่า $Y = 0.457 + 0.200 + 0.218 + 0.118 + 0.137 + 0.187$ สรุปได้ว่าผลการศึกษานี้ สนับสนุนสมมติฐานที่ 2 กล่าวคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรหน่วยงานราชการพลเรือน ระดับกรมแห่งหนึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่ไม่พบความแตกต่างระหว่างเพศ โดยกลุ่มอายุ 41-50 ปี ระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันสูงที่สุด

ปัจจัยด้านความท้าทายในการทำงาน ความมีอิสระ และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือความหลากหลายและความก้าวหน้าในงานตามลำดับ

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.44$, $SD = 0.81$) โดยบุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรมากที่สุด ($M = 3.53$, $SD = 1.04$) รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ($M = 3.40$, $SD = 0.97$) และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ($M = 3.38$, $SD = 0.95$)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าทั้งปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านลักษณะงาน ต่างมีบทบาทสำคัญที่ทำให้ระดับความผูกพันของบุคลากรแตกต่างกันไป ดังนั้น ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารความหลากหลาย (Diversity Management) การออกแบบงาน และมอบหมายงาน รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีความเหมาะสม โดยคำนึงถึงประเด็นความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล และองค์ประกอบสำคัญของลักษณะงานดังที่กล่าวมา เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันและทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า บุคลากรหน่วยงานราชการพลเรือนระดับกรมแห่งนี้มีระดับ ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมค่อนข้างสูง สะท้อนถึงทัศนคติในเชิงบวก ความเต็มใจที่จะทุ่มเทกายใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญโดยรวมของสำนักงาน ก.พ. (2565) ที่อยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 78.70) สะท้อนให้เห็นถึงบรรยากาศการทำงานที่ดี โอกาสในการพัฒนาตนเอง และการบริหารจัดการภายในที่เอื้อต่อการสร้างความผูกพันภายในหน่วยงาน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความแตกต่างของระดับความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่มอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันสูงสุดที่ 3.66 แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ในการทำงาน ความรู้สึกมั่นคง และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ยาวนานนั้นเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ดังที่ สุพรรณภรณ์ วิชิตะกุล (2567) และ สุขลี สงวนตัด (2566) ก็พบในทำนองเดียวกัน

ส่วนระดับการศึกษาปริญญาตรีที่มีค่าเฉลี่ยความผูกพันสูงสุดที่ 3.74 อาจเป็นเพราะกลุ่มนี้มีความคาดหวังต่อโอกาสในการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในสายงานที่สูง สอดคล้องกับ สุภาพร โชติศิริคุณวัฒน์ (2562) ที่พบว่าระดับปริญญาตรีเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

สำหรับสถานภาพสมรสที่มีค่าเฉลี่ยความผูกพันสูงกว่าโสดและหย่าร้าง สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกมั่นคงทั้งในชีวิตและหน้าที่การงาน ตรงกับที่ พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2564) พบว่า บุคลากรที่สมรสจะมีแนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสถานะอื่น

ทางด้านปัจจัยลักษณะงาน ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณชี้ว่าความท้าทาย ความมีอิสระ และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันสูงสุด ตรงกับแนวคิดของ Steers (1977) ที่ระบุถึงความสำคัญของคุณลักษณะงานเหล่านี้ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันที่มากขึ้นในการทำงาน

จากผลการศึกษาทั้งหมด จะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เช่น อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาการทำงาน ล้วนมีบทบาทสำคัญต่อระดับความผูกพันของบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงควรพิจารณานำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ในการกำหนดนโยบาย และมาตรการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความหลากหลาย และสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละกลุ่ม เพื่อสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้เกิดความผูกพันอย่างยั่งยืนต่อไป

ปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า ความท้าทาย ความมีอิสระ และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันมากที่สุดตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977) ที่ระบุถึงความสำคัญของคุณลักษณะงานที่มีความอิสระ ความท้าทาย และการปฏิสัมพันธ์ ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันที่มากขึ้นในการทำงาน นอกจากนี้ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความหลากหลายก็มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันด้วยในระดับหนึ่ง สะท้อนให้เห็นว่าการออกแบบลักษณะงานให้มีความท้าทาย มีความอิสระเหมาะสม และเปิดโอกาสให้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นจะช่วยส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับกลยุทธ์การส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยพิจารณาจากความแตกต่างด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาการทำงาน เพื่อออกนโยบาย สวัสดิการ หรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับแรงจูงใจ ความต้องการ และวัฒนธรรมของบุคลากรแต่ละกลุ่ม เช่น กิจกรรมสันทนาการที่เหมาะสมตามวัย การอบรมพัฒนาทักษะที่เฉพาะเจาะจงตามสายงาน การจัดสิทธิประโยชน์ที่ตอบโจทย์ วิถีชีวิต แต่ละช่วงอายุ

2. ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้บุคลากรที่มีความเหมาะสม โดยงานควรมีความท้าทายในระดับที่ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป มีความยืดหยุ่นในการวางแผนและตัดสินใจภายใต้กรอบนโยบาย และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ประสานงานและปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ควรมีการสื่อสารเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ และมอบหมายงานที่มีความหลากหลายให้พนักงานได้ฝึกฝนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3. กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลควรจัดให้มีการสำรวจความผูกพันของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เช่น ปีละครั้ง เพื่อติดตามแนวโน้มและระดับความผูกพันในด้านต่าง ๆ รวมถึงรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ โดยเฉพาะประเด็นปัจจัยส่วนบุคคลและลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน หลังจากนั้นควรนำผลการสำรวจมาวิเคราะห์และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล การสร้างแรงจูงใจ เพื่อยกระดับความผูกพันของบุคลากรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อความผูกพัน เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย และครอบคลุมยิ่งขึ้น

2. ศึกษาปัจจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม ควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในมุมมองและทัศนคติของบุคลากรที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช. วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ, 12(3), 116-130.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2565). รายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ภาพรวมของข้าราชการพลเรือนสามัญ. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สุพรรณภรณ์ วิชิตะกุล. (2567). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสารวิชาการสาธารณสุขชุมชน, 4(2), 37-48.

สุขลี สงวนตัด. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 13 กรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 25(3), 182-195.

สุภาพร โชติศิริคุณวัฒน์. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบางแพจังหวัดราชบุรี. วารสารห้วยหินสุมใจไกลกังวล, 4(2).

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.