

อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรต่อความผูกพันองค์กรของผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานเป็นกะ
ฝ่ายสถานีสูบน้ำ การประปานครหลวง
The Influence of Organizational Climate on Organizational Engagement of
Shift Workers at Water Pumping Station Department of Metropolitan
Waterworks Authority

พงศกร แก้วเสมา¹ และ ณัฐพล พันธุ์ภักดี²
Pongsakorn Kaewsema¹, and Nuttapon Punpugdee²

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์^{1,2}
Faculty of Business Administration Kasetsart University, Thailand^{1,2}
Corresponding Author, E-mail: pongsakorn.kaews@ku.th¹

Received: May 15, 2024

Revised: December 16, 2024

Accepted: December 26, 2024

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาอิทธิพลด้านลักษณะส่วนบุคคลต่อความผูกพันองค์กรของผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานเป็นกะ 2) ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรต่อความผูกพันองค์กรของผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานเป็นกะ กลุ่มประชากรในการศึกษานี้คือ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนที่ทำงานเป็นกะ ฝ่ายสถานีสูบน้ำ การประปานครหลวง จำนวน 70 คน การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า 1) ผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุดและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน 2) บรรยากาศองค์กรในด้านมิติความยืดหยุ่นผูกพันมีผลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรและสามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์กรได้ร้อยละ 60.8

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์กร, ความผูกพันองค์กร, การปฏิบัติงานเป็นกะ

Abstract

The objectives of this independent study were 1) to study the effect of shift workers, demographic on their organizational engagement, and 2) to examine the influence of organizational climate on Organizational Engagement. The population of 70 is All Shift Workers in Water Pumping Station Department Metropolitan Waterworks Authority. Quantitative research study. Participated in this study, the data collection tool was a questionnaire. The Data was analyzed in form of means, standard deviations, analysis of variance and multiple regression analysis.

The results showed that 1) shift workers with difference marital statuses, educational levels, and average monthly incomes had different level of organizational engagement. 2)

Organizational climate in terms of commitment dimension has a positive direct effect on organizational commitment and can predict organizational commitment 60.8%.

Keywords: Organizational Engagement, Shift Workers, Organizational Climate

บทนำ

การประปานครหลวง (กปน.) หรือ MWA - Metropolitan Waterworks Authority เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัด กระทรวงมหาดไทย มีภาระหน้าที่ตาม พ.ร.บ.การประปานครหลวง พ.ศ.2510 ในการสำรวจ จัดหาแหล่งน้ำดิบ และจัดให้ได้มาซึ่งน้ำดิบเพื่อใช้ในการประปา รวมถึงผลิต จัดส่ง และจำหน่ายน้ำประปาในเขตท้องที่ กรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดสมุทรปราการ อีกทั้งยังดำเนินธุรกิจอื่น ที่เกี่ยวเนื่องกันหรือเป็นประโยชน์แก่การประปา โดยหน่วยงานฝ่ายสถานีสูบน้ำ การประปานครหลวงมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดส่งน้ำให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนผู้ใช้น้ำ ซึ่งลักษณะการปฏิบัติงานจะทำงานเป็นกะ เวลา 8.00-16.00 น., 16.00-24.00 น. และ 0.00-8.00 น. (ข้อมูล ณ ก.ย. 2565 : <https://www.mwa.co.th/>) ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้อง มีการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตประจำวันให้สอดคล้องและเกิดสมดุลกับการปฏิบัติงาน (Work-life Balance) นอกจากนี้เมื่อต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการทำงานที่ได้นำเครื่องมือด้านสารสนเทศมาใช้ในระบบงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้องค์กรมีการพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่พนักงาน ในขณะเดียวกันพนักงานก็มีความคาดหวัง ต่อรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปว่าจะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเช่นกัน จึงเป็นหนึ่งในความท้าทายสำคัญขององค์กรที่จะต้องวางกลยุทธ์ในการบริหารคน ให้สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้เกิดความยั่งยืนขององค์กร ซึ่งในปัจจุบันจะกล่าวว่าเป็นความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรและเป็นสิ่งที่องค์กรยุคใหม่ ให้ความสำคัญมาก เพราะส่งผลต่อความมั่นคงในระยะยาวขององค์กร สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนต้องพึ่งพาการดำเนินงานของบุคลากรในองค์กรทั้งสิ้น ดังนั้นการสร้างความผูกพันของบุคลากรให้มีต่อองค์กรจึงเป็นเรื่องจำเป็น รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรจึงมีความสำคัญต่อทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่มีขนาดเล็กหรือองค์กรที่มีขนาดใหญ่ ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้จึงเกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานและบรรยากาศขององค์กรที่จะสะท้อนถึงความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลด้านลักษณะส่วนบุคคลต่อความผูกพันองค์กรของผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานเป็นกะ
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรต่อความผูกพันองค์กรของผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานเป็นกะ

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานเป็นกะ ฝ่ายสถานีสูบน้ำ การประปานครหลวง มีผลต่อความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน
2. อิทธิพลของลักษณะส่วนบุคคลด้านความผูกพันองค์กรของผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานเป็นกะ ฝ่ายสถานีสูบน้ำ การประปานครหลวง มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์กร

การทบทวนวรรณกรรม

บรรยากาศองค์กร

แนวคิดของ Stringer (2002 อ้างถึงใน อภิญา พึงฉิ่ง, 2561) ที่ได้กำหนดมิติซึ่งอธิบายเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร 6 ด้านมาใช้ในการกำหนดตัวแปรอิสระเพื่อหาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน โดยอธิบายมิติของบรรยากาศองค์กร ดังนี้

1. มิติโครงสร้าง หมายถึง โครงสร้างองค์กรที่มีการจัดการและมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบ อย่างชัดเจน
2. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง การวัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาผลงาน และวัดระดับความภาคภูมิใจของพนักงานที่ได้จากการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. มิติความรับผิดชอบ หมายถึง การรับรู้ความสำเร็จของงาน รวมทั้งการรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง
4. มิติการได้รับการยอมรับ หมายถึง การมุ่งเน้นไปที่การให้รางวัลหรือการดำหนิตีดยื่นรวมถึงการถูกลดโทษ โดยมีความสมดุลอย่างเหมาะสม
5. มิติการสนับสนุน หมายถึง การช่วยเหลือและการสนับสนุน รวมถึงความไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน
6. มิติความยึดมั่นผูกพัน หมายถึง การสนองตอบตามความรู้สึกของพนักงานถึงความภาคภูมิใจในความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กร และระดับความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กร

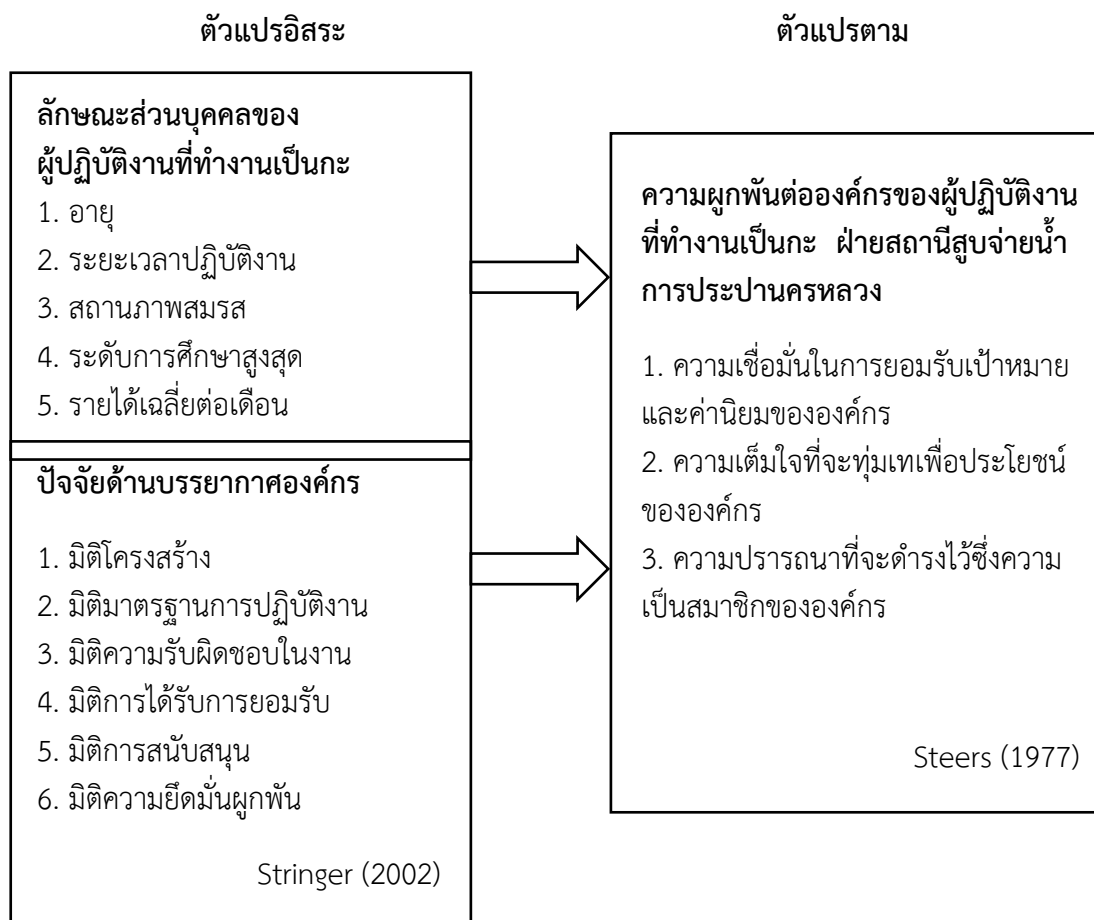
ความผูกพันองค์กร

Steers (1977 อ้างถึงใน พลิชฐ์ เกียรติจันทน์, 2562: 28) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของสมาชิกขององค์กรว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะรักษาสถานะสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งประกอบด้วย

1. ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง พนักงานยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในเป้าหมายและการบริหารงานขององค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของพนักงาน
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถศักยภาพของพนักงานอย่างเต็มที่ อุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร
3. ความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การแสดงออกของพนักงานที่ต้องการจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป แม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่นและไม่มีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กรไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรือสภาวะวิกฤต

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้ศึกษากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาโดยมีรายละเอียดดังภาพที่ 1. ทั้งนี้ผู้ศึกษานำลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานเป็นกะ เข้ามาเป็นตัวแปรอิสระ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้บรรยากาศองค์กรก็มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือผู้ปฏิบัติงานทุกคนที่ทำงานเป็นกะ ฝ่ายสถานีสูบน้ำ การประปานครหลวง ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 70 คน ประกอบด้วย วิศวกร 18 คน นักบริหารงานช่าง 2 คน, ช่าง 19 คน และลูกจ้าง 31 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย คำถามปลายปิด ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันองค์กร ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร โดยส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แบ่งคำตอบเป็น 5 ระดับแบบ Likert scale (สรชัย พิศาลบุตร, 2549) และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามเกณฑ์สัมประสิทธิ์อัลฟ่า (alpha-coefficient) ที่กำหนดค่าความเชื่อมั่นต้องไม่ต่ำกว่า 75 % ด้วยวิธีการของ Cronbach's Alpha Coefficient (ธานีธร ศิลปจารุ, 2563) ซึ่งแบบสอบถามการวิจัยทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 96 % และคำถามปลายเปิด ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

การรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้ผลลัพธ์จากแบบสอบถามของผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานเป็นกะ ฝ่ายสถานีสูบน้ำ การประปานครหลวง จำนวน 70 คน ช่วงระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

ตั้งแต่วันที่ 11 - 30 พฤศจิกายน พ.ศ.2566 โดยใช้การเก็บข้อมูลจาก Google Form ด้วยการส่งลิงค์แบบสอบถามเป็นแต่ละบุคคล จำนวน 70 ชุด และส่งผ่านช่องทาง Online

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

1.1 หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์ค่าความผูกพันองค์กร ใช้ค่าอันตรภาคชั้นกำหนด ความกว้างของค่าอันตรภาคชั้นเท่ากันทุกอันตรภาค โดยใช้สูตรคำนวณหาความกว้างของอันตรภาคชั้น

1.2 ใช้สถิติ One way Analysis of Variance (ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่มีมากกว่า 2 กลุ่มกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95) จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้สถิติ Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานต่อระดับความผูกพันองค์กรเป็นรายคู่

2. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร) และตัวแปรตาม (ความผูกพันองค์กร) ซึ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564)

ผลการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ทำการศึกษามีจำนวน 70 คนพบว่า ส่วนใหญ่ มีช่วงอายุระหว่าง 40 - 49 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 44.23 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 30 - 39 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 34.32 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ระหว่าง 3 - 10 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 39.94 รองลงมาคือ ระหว่าง 11 - 20 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 38.61 โดยมีสถานภาพสมรสส่วนใหญ่คือ สมรส จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 59.96 รองลงมาคือ โสด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 37.18 และส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 47.09 รองลงมาคือ ระดับ ปวส./อนุปริญญา จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 37.18 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 49,999 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 35.65 รองลงมาคือ มีรายได้เฉลี่ย 10,000 - 29,999 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 34.32

วัตถุประสงค์การศึกษาที่ 1 ศึกษาอิทธิพลด้านลักษณะส่วนบุคคลต่อความผูกพันองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน ที่ทำงานเป็นกะ

สรุปผลการศึกษา พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันองค์กรของผู้ปฏิบัติงานแบ่งตามลักษณะส่วนบุคคลทั้งด้านอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุดและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของลักษณะส่วนบุคคลแต่ละด้านพบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างกันทางด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับการศึกษาสูงสุดและด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีตารางแสดงผลดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคล	ความผูกพันองค์กร				
	μ	σ	F	Sig.	ระดับความผูกพันแตกต่างกัน
อายุ	4.45	0.80	1.833	.150	
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	4.52	0.82	0.596	.620	
สถานภาพสมรส	4.40	0.54	6.817	.002**	✓
ระดับการศึกษาสูงสุด	4.55	0.73	2.958	.039**	✓
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	4.53	0.90	6.070	.001**	✓

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในด้านสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุดและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งมีค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน พบว่า

ด้านสถานภาพสมรส ผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานภาพสมรสโสดมีความผูกพันองค์กรในระดับมาก แตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานภาพสมรสเป็นคู่สมรสและสถานภาพสมรสหย่าร้างที่มีความผูกพันองค์กรในระดับมากที่สุด โดยมีตารางแสดงผลดังนี้

สถานภาพสมรส	μ	σ	โสด	สมรส	หย่าร้าง	หม้าย
โสด	4.19	0.68	-	0.00*	0.72	-
สมรส	4.67	0.39		-	0.37	-
หย่าร้าง	4.33	0.94			-	-
หม้าย	-	-				-

ด้านระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาสูงสุดในระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันองค์กรในระดับมาก แตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาสูงสุดระดับปวช./มัธยมศึกษาปีที่ 6 ระดับอนุปริญญา / ปวส. และระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ที่มีความผูกพันองค์กรในระดับมากที่สุด โดยมีตารางแสดงผลดังนี้

ระดับการศึกษาสูงสุด	μ	σ	ปวช./ มัธยมศึกษา ปีที่ 6	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	สูงกว่าปริญญา ตรี
ปวช./ มัธยมศึกษาปีที่ 6	5.00	0.00	-	0.39	0.15	0.04*
อนุปริญญา / ปวส.	4.65	0.46		-	0.11	0.01*
ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	4.42	0.61			-	0.13
สูงกว่าปริญญาตรี	4.11	0.55				-

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 29,999 บาทมีความผูกพันองค์กรในระดับมาก แตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อ

เดือน 30,000 – 49,999 บาทและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป ที่มีความผูกพันองค์กรในระดับมากที่สุด โดยมีตารางแสดงผลดังนี้

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	μ	σ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 29,999 บาท	30,000 – 49,999 บาท	50,000 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.92	0.23	-	0.00*	0.10	0.15
10,000 – 29,999 บาท	4.20	0.63		-	0.08	0.20
30,000 – 49,999 บาท	4.47	0.54			-	0.79
50,000 บาทขึ้นไป	4.53	0.38				-

วัตถุประสงค์การศึกษาที่ 2 ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรต่อความผูกพันองค์กรของผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานเป็นกะ

สรุปผลการศึกษา พบว่า อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรมีผลทางตรงเชิงบวกกับความผูกพันองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน โดยที่บรรยากาศองค์กรในด้านมิติความยืดหยุ่นผูกพันเป็นตัวแปรหลักที่สำคัญและมีผลมากที่สุดต่อความผูกพันองค์กรของผู้ปฏิบัติงานถึง ร้อยละ 60 โดยสามารถเขียนเป็นสมการในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ดังกล่าวคือ

$$\hat{Y} = .872 + .407 X_6$$

(2.394) (3.352)**

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บคือ ค่า t statistic

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยมีตารางแสดงผลดังนี้

Dependent Variable : ความผูกพันองค์กร (Y)				
Independent Variable : มิติโครงสร้าง(X1) มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน(X2) มิติความรับผิดชอบต่อสังคม(X3) (บรรยากาศองค์กร) มิติการได้รับการยอมรับ(X4) มิติการสนับสนุน(X5) มิติความยืดหยุ่นผูกพัน(X6)				
Prediction : Goodness-of-Fit				
Multiple R	.801			
R Square	.642			
Adjusted R Square	.608			
Standard Error	.356			
Analysis of Variance		Degree of Freedom	Sum of Square	Mean Square
Regression		6	14.371	2.395
Residual		63	8.004	.127
F = 18.852		Sig. = .000		
Expansion : Variable in Equation				
Independent Variable	Unstandardized	Standardized	t-Value	Sig.

	Coefficients (B)	Coefficients (Beta)		
ค่าคงที่	.872		2.394	.020**
มิติโครงสร้าง (X1)	.144	.202	1.750	.085
มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X2)	.098	.139	1.384	.171
มิติความรับผิดชอบ (X3)	.137	.157	1.343	.184
มิติการได้รับการยอมรับ (X4)	-.036	-.059	-.442	.660
มิติการสนับสนุน (X5)	.070	.082	.577	.566
มิติความยืดหยุ่นผูกพัน (X6)	.407	.465	3.352	.001**

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด คือ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุดและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แต่เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุดและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรที่ต่างกัน ซึ่งทำให้สามารถมองเห็นภาพในเชิงลึกกว่ายังมีผู้ปฏิบัติงานบางกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรน้อยกว่าค่าเฉลี่ยในภาพรวม ดังนั้นเมื่อเล็งเห็นถึงกลุ่มดังกล่าวแล้ว จึงถือได้ว่าเป็นกลุ่มเป้าหมายที่องค์กรควรจะให้ความสนใจเป็นพิเศษเพื่อรักษานักงานไว้ให้อยู่กับองค์กร สอดคล้องกับ สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์ (2550) จากการศึกษาทฤษฎีของความผูกพันต่อองค์กร ได้มีการพยากรณ์พฤติกรรมของพนักงานในองค์กร โดยเฉพาะอัตราการเปลี่ยนงาน (Turnover) นอกจากนี้ ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือนเป็นตัวคอยกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในที่สุดแล้วองค์กรนั้นก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (สุพินดา คิวานนท์, 2545) อีกทั้ง ความผูกพันต่อองค์กรนับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร กล่าวคือ องค์กรจะต้องมีความสามารถในการสรรหา และสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับสมาชิก แต่ละคนในองค์กรเพื่อรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านบุคคลที่มีคุณภาพ (ชุตีรัตน์ ชมภูรรัตน์, 2552) นอกจากนี้ การทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร (Engaged Employee) จะสร้างผลลัพธ์ที่ดี เช่น การเพิ่มผลผลิต ความพึงพอใจและลดอัตราการลาออก ตามระดับความผูกพันของพวกเขา และจะทำงานหนักขึ้นโดยเพิ่มระดับความทุ่มเท ความพยายาม และมีแนวโน้มจะลาออกน้อยกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (สุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2559) และจากการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีค่าความแปรปรวนปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันและมีค่าระดับ ความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด คือผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานภาพสมรสโสด มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับสูงกว่าปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 29,999 บาท ดังนั้นจึงถือได้กลุ่มดังกล่าวนี้ เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจเป็นพิเศษเพื่อรักษามูลค่าการให้อยู่กับองค์กรต่อไป

ผลการศึกษาวัตถุประสงค์การศึกษาที่ 2 พบว่า บรรยากาศขององค์กรในด้านมิติความยึดมั่นผูกพันมีผลอย่างมากต่อการเปลี่ยนแปลงของระดับความผูกพันองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าสูงถึงร้อยละ 60.8 ทั้งนี้ จากแนวคิดของ Stringer (2002 อ้างถึงใน อภิญา พิงฉิ่ง, 2561) ได้กล่าวถึงความหมายของมิติความยึดมั่นผูกพันว่า เป็นการสนองตอบตามความรู้สึกของพนักงานถึงความภาคภูมิใจในความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กร และระดับความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กร โดยจะเห็นได้ว่า ถ้าความยึดมั่นผูกพันของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน จะมีผลสะท้อนไปถึงความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรและความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ตัวอย่างเช่น จากผลการศึกษาในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย (จิรพัฒน์ พลตีสืบ, 2558) ที่มีผลสรุปของการศึกษาว่า บรรยากาศองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านในระดับมาก ตามที่กล่าวไว้ใน Steers (1977 อ้างถึงใน พลิสฐ์ เกียรติजनันท์, 2562) โดยผลลัพธ์ดังกล่าวยังส่งผลถึงการสร้างความยั่งยืนขององค์กรในอนาคตต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการบริหาร

จากการศึกษาวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานภาพสมรสโสด ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 29,999 บาท มีความเป็นไปได้ว่าผู้ปฏิบัติงานดังกล่าว มีความมั่นใจและกล้าแสดงออกถึงความรู้สึกที่มีต่อความผูกพันองค์กรแบบตรงไปตรงมา แต่ในขณะเดียวกันก็อาจเป็นเสียงสะท้อนถึงผู้บริหารว่าผู้ปฏิบัติงานเหล่านี้ มีโอกาสที่จะปรับเปลี่ยนหรือย้ายงานได้มากกว่าผู้ปฏิบัติงานกลุ่มอื่น ดังนั้นถ้าหน่วยงานหรือองค์กรต้องการจะรักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้ จึงควรพิจารณาถึงเรื่องการมอบหมายงานที่เหมาะสม การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อประโยชน์ขององค์กร และการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

จากการศึกษาวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่าผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีในด้านความยึดมั่นผูกพันของบรรยากาศในองค์กร โดยดูจากข้อคำถามซึ่งสรุปได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจในหน่วยงานที่สังกัด รวมทั้งยังปกป้องหากมีบุคคลภายนอกกล่าวถึงหน่วยงานในทางลบ และเล็งเห็นถึงความสำคัญของหน่วยงานว่า เป็นหน่วยงานที่ช่วยสนับสนุนการทำงานที่สำคัญขององค์กร นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติงานยังร่วมมือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งมีการแสดงออกถึงการเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานด้วยความเต็มใจ สิ่งต่างๆเหล่านี้เป็นการแสดงออกถึงความสามัคคีและความรักความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องรักษาบรรยากาศของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนี้ให้คงอยู่ตลอดไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพในแต่ละตำแหน่งงาน เช่น การสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่นๆ ของผู้ปฏิบัติงานการประปานครหลวง เนื่องจากแต่ละตำแหน่งงานมีลักษณะงานที่แตกต่างกัน จึงอาจจะมีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรที่ไม่เหมือนกัน

2. ผู้ศึกษาสามารถทำการศึกษาเกี่ยวกับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่นที่มีลักษณะการปฏิบัติงานเป็นกะ เหมือนกับการประปานครหลวง เช่น การประปาส่วนภูมิภาค การไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ การไฟฟ้านครหลวง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ฯลฯ

3. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยจิตใจ ทักษะของผู้ปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2564). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
สามลดา

จิรพัฒน์ พงษ์สืบ. (2558). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชุตีรัตน์ ชมภูรรัตน์. (2552). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แอปเปิ้ลเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด*. (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. นนทบุรี: บริษัท
เอส. อาร์. ฟรินติ้ง แมสโปรดักส์

พลิชฐ์ เกียรติงานนท์. (2562). *ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความผูกพันต่อองค์กรและความ จงรักภักดีต่อองค์กร
ของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านโทรคมนาคมไทย*. (วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์. (2550). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) : กรณีศึกษา
บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)*. (สารนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2559). *Employee Engagement Survey*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์

สุพินดา คิวานนท์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและผลการ
ปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิต ยางรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตอำเภอพระ
ประแดง จังหวัดสมุทรปราการ*. (วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สรชัย พิศาลบุตร. (2549). *การสร้างและประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถาม*. กรุงเทพฯ: บริษัทจูนพับลิชชิง.

อภิญา พิงฉิ่ง. (2561). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน กรณีศึกษา วิทยาลัยดุริยางคศิลป์
มหาวิทยาลัยมหิดล*. (วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.