

ความผูกพันต่อการของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ Organizational Commitment of Civil Servants in The Rights and Liberties Protection Department

¹ภาณุวัธน์ พันธุ์วุฒิ และ ²จุฑาทิพ คล้ายทับทิม

¹ Panuwat Phanwat and ² Juthatip Klaitabtim

^{1,2}คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

^{1,2} Faculty of Social Science, Kasetsart University

¹Corresponding Author E-mail: panuwat.pha@ku.th

Received September 7, 2022; Revised November 29, 2022; Accepted November 29, 2022

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อการของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิฯ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อการของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิฯ ตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อการของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิฯ และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานกับความผูกพันต่อการของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิฯ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อการของบุคลากร โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางของกรมคุ้มครองสิทธิฯ จำนวน 158 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test (One – Way Analysis of Variance) ความแตกต่างรายคู่ LSD และค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ตามแบบของเพียร์สัน ผลวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อการของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สภาพสมรส อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความผูกพันต่อการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ความหลากหลายของงาน ความอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน และผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 4) ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อการ ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยด้านลักษณะงาน; ความผูกพันต่อการ; กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

Abstract

This article is intended. 1) To study the level of organizational commitment of personnel Department of Rights and Liberties Protection. 2) To study and compare the organizational commitment of personnel of the Department of Rights and Liberties Protection according to personal factors. 3) To study the relationship between

job characteristics factor and organizational commitment of personnel. Department of Rights and Liberties Protection. และ 4) To study the relationship between factors of work experience and organizational commitment of personnel. Department of Rights and Liberties Protection. It is quantitative research. by using concepts and theories related to the organizational commitment of personnel The research area are the Rights and Liberties Protection Department. The sample group consisted of 158 civil servants and government officers who perform specific duties in the central part of the Rights and Liberties Protection Department. Collect data using questionnaires. The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test (One-Way Analysis of Variance), LSD., and Pearson's correlation coefficient. The results of the research were found. 1) the level of organizational commitment of personnel Rights and Liberties Protection Department Overall, it's at a very high level. 2) Age, position, education level, marital condition, salary rate, and the duration of work have different commitments to the organization statistically significant at the 0.05 level. 3) a variety of tasks freedom to work job challenges and performance There is a relationship with the organization's commitment to personnel. Rights and Liberties Protection Department statistically significant at the 0.05 level. and 4) work experience factors, i.e. feelings of self-importance to the organization. Credibility and dependability of the organization's relationship with colleagues and expectations received from the organization There is a relationship with the organization's commitment to personnel. Rights and Liberties Protection Department statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Job characteristics factor; Affiliation with the organization; Rights and Liberties Protection Department

บทนำ

ด้วยปัจจุบันสภาวะเศรษฐกิจและปัญหาต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อสังคมทำให้องค์การต้องมีการปรับตัว เพื่อพัฒนาศักยภาพการแข่งขันให้อยู่รอด ปัญหาวิกฤตต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น ไวรัสโควิด 19 ที่ส่งผลให้ระบบการทำงานของสังคมมีการเปลี่ยนแปลงองค์การต่าง ๆ ของรัฐและเอกชน ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของเทคโนโลยีอย่างมาก เนื่องจากจำเป็นที่จะต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน เพื่อคงประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การประชุมผ่านระบบวิดีโอคอนเฟอเรนซ์ (Video Conference) การดำเนินงานผ่านระบบออนไลน์รวมถึงหน่วยงานมหาลัยต่าง ๆ ที่จะต้องใช้โปรแกรมช่วยในการเรียนการสอนกรณีที่ไม่สามารถสอนหนังสือในห้องเรียน เช่น โปรแกรม Google Classroom ทั้งนี้ เนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันมีหลายคนต้องถูกพักงาน รวมถึงตักงาน ซึ่งบุคลากรขององค์การที่มีความเก่งและมีความสามารถจะส่งผลให้องค์การพิจารณาให้บุคคลคนนั้นทำงานต่อไป (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2564)

หลักสำคัญของความผูกพันต่อองค์การจะแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์การ ความพึงพอใจของบุคลากร โดยลักษณะความสัมพันธ์ที่บุคลากรมีต่อองค์การจะแสดงให้เห็นถึงรูปแบบของการปรารถนาที่อยากจะอยู่ในองค์การและรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ ซึ่งการที่องค์การจะดำเนินงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ คือ คนหรือบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การเพียงใด

เช่น การที่องค์กรเปิดโอกาสให้แสดงความเห็นหรือให้ใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่ และตอบสนองความพึงพอใจได้จะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรไม่คิดที่จะย้ายหรือลาออกกลับกัน องค์กรการไม่สร้างความผูกพันให้กับสมาชิกในองค์กรและรักษามูลค่าการภายในองค์กรให้อยู่ต่อไม่ว่าจะเป็นเรื่องของเนื้องานที่ตนได้รับมีมากจนเกินไปไม่สมกับรายได้หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตของบุคลากร อาจส่งผลให้บุคลากรย้ายงานหรือลาออกทำให้องค์กรต้องเสียงบประมาณเพิ่มขึ้นในการจ้างคนใหม่มาทำงาน และเสียเวลาในการฝึกฝนบุคลากรใหม่ (ณัชพงศ์ พิสิษฐพงศ์, 2561)

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจเกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพที่ประชาชนพึงได้รับตามกฎหมายโดยการจัดวางระบบและส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพ ตลอดจนการดำเนินการให้พยาน ผู้เสียหาย และจำเลยในคดีอาญาได้รับความคุ้มครอง ช่วยเหลือ เพื่อให้ประชาชนได้รับการคุ้มครองและดูแลจากรัฐอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน (กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ (กคส.), 2565)

ปัญหาในระยะเวลาที่ผ่านมา กรณีบุคลากรของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพมีการโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่นหรือมีการลาออกมากขึ้นในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา เมื่อพิจารณาจากอัตราการลาออก Turnover rate ที่สำนักงานกพ กำหนดไว้ที่ 6 % ผลปรากฏว่ากรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพมีอัตราการลาออกอยู่ที่ 7-14 % ซึ่งมากกว่าที่กำหนดไว้ถึง 2 เท่า (กองบริหารทรัพยากรบุคคล, 2564) ส่งผลให้กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพสูญเสียบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และรวมถึงงบประมาณที่ใช้สำหรับทุนกรณีส่งบุคลากรภายในกรมไปฝึกอบรมต่าง ๆ จากเหตุการณ์ข้างต้นผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ เพื่อเป็นข้อมูลเชิงนโยบายแก่กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพในการจัดการทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่อไป

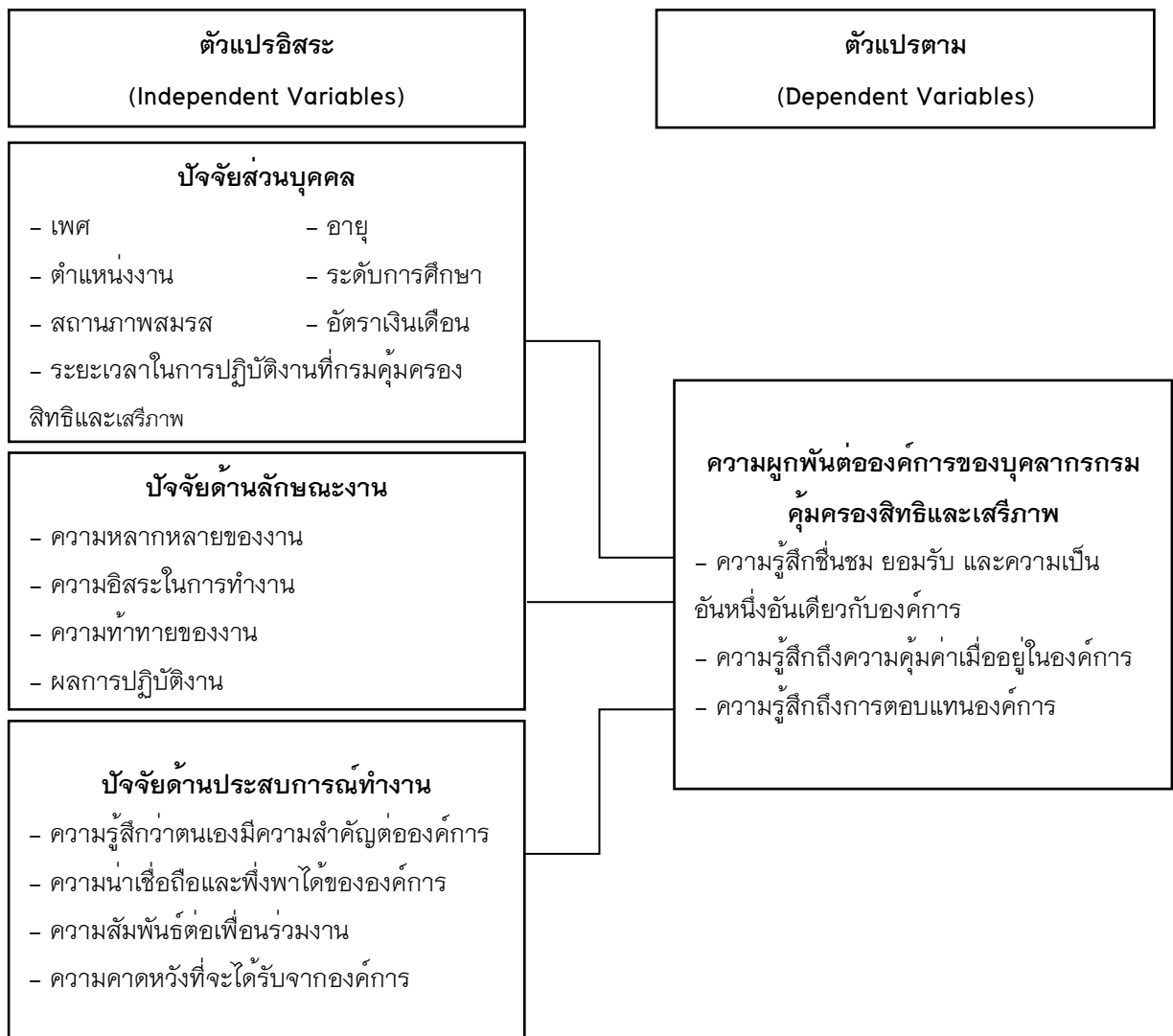
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด โดยใช้แนวคิดของ Phantasak Visanh and Huifu Xu (2018) ตามภาพที่ 1 ซึ่งความผูกพัน

ต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานประกอบด้วย ความรู้สึกชื่นชม ยอมรับ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ (Affective Commitment) ความรู้สึกถึงความคุ้มค่าเมื่ออยู่ในองค์การ (Continuance Commitment) ความรู้สึกถึงการตอบแทนองค์การ (Normative Commitment) เมื่อเปรียบเทียบทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow Dey & Mukhopadhyay (2020) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow กับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg พบว่า มีความสัมพันธ์กัน โดย Maslow เสนอว่าความต้องการขั้นที่สูงกว่าจะไม่เกิดขึ้น ตราบเท่าที่ความต้องการขั้นต้นยังไม่ได้รับการตอบสนอง เช่นเดียวกับที่ Herzberg สรุปได้ว่า องค์ประกอบปัจจัยจูงใจอาจไม่มีความหมายเลยตราบเท่าที่องค์ประกอบปัจจัยค้ำจุนยังไม่ได้รับ การดูแลเอาใจใส่หรือตอบสนองอย่างดีเท่าที่ควร สามารถนำมาประกอบการศึกษาดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อการจัดการแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการจัดการของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยตามประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการจัดการของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความผูกพันต่อการจัดการ

Sanusi & Juhl (2021) ให้ความหมายว่า ความผูกพันด้วยความรัก ผูกพันด้วยให้ต้องอยู่ต่อ ผูกพันด้วยสำนึกทางจิตใจ ส่งผลให้ความรู้สึกอยากออกจากงานลดลง พนักงานที่อยู่ด้วยความจะอยู่กับบริษัทเพราะพนักงานต้องการที่จะอยู่ พนักงานที่ผูกพันด้วยให้ต้องอยู่ต่อ เพราะเห็นว่าเป็นเรื่องที่ต้องอยู่ และพนักงานผูกพันด้วยสำนึกทางจิตใจ เพราะเห็นว่าเป็นเรื่องสมควรจะอยู่ องค์ประกอบทั้งสามเป็นสถานะทางจิตวิทยาของพนักงานที่มีต่อการจัดการ ซึ่งปัจจัย 3 การที่สร้างความผูกพันได้แก่ ความรู้สึกชอบหรือรักในการทำงาน (Affective Commitment) ความกลัวว่าจะต้องสูญเสียบางสิ่ง (Continuance Commitment) และความรู้สึกว่าสมควรต้องอยู่ต่อไป (Normative Commitment)

จากความหมายของความผูกพันต่อการจัดการสามารถสรุปได้ว่า เป็นความรู้สึก ความสัมพันธ์ทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรม รวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่บุคลากรแสดงออกมาต่อการจัดการ ส่งผลให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างบุคคลและองค์การ เพื่อให้ให้บุคลากรเกิดความศรัทธา รู้สึกว่าตนเองเป็นที่ยอมรับ และสามารถตอบสนองการทำงานและทุ่มเท เสียสละตนเองเพื่อจะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป และเพื่อให้ไปถึงขั้นนั้น องค์การจะต้องรักษามูลค่าบุคลากรเอาไว้ด้วย โดยจะต้องตอบแทนเป็นปัจจัยต่างๆ เช่น สวัสดิการ โบนัส ค่าล่วงเวลา โดยสิ่งเหล่านี้จะสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรว่าตนเองจะได้รับคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ไม่อยากที่จะโยกย้ายงานไปอยู่ที่อื่น และสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์การต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน

นราเชต ยิ้มสุข (2564) ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานของบุคคล (Human Efficiency) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงาน ซึ่งการปฏิบัติงานนั้นมองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคลโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น และ Sanusi & Juhl (2021) ลักษณะงานหมายถึง ระดับของผลการผลิตที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลของการประกอบการผลิต หรืออาจอยู่ในรูปของเชิงคุณภาพ เช่น ความถูกต้องเที่ยงตรงของรายงานผลเป็นต้น โดยประเภทของลักษณะงาน เพื่อการ

ส่งเสริมการสร้างชีวิตและงาน สามารถรักษาบุคลากรเอาไว้กับหน่วยงานได้ อีกทั้งยังสามารถลดอัตราการออกจางานได้ด้วยกัน 3 ด้าน ได้แก่ (สมคิด บางโม, 2560) ความสมดุลในด้านเวลา (Time Balance) ความสมดุลในการมีส่วนร่วม (Involvement Balance) และความสมดุลในด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance)

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ประเพณีของลักษณะงานมีความจำเป็นทั้งตัวบุคลากรและองค์กร โดยเฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติงานของบุคลากรต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้บุคลากรมีความคงอยู่ในงานไม่ลาออกจากงาน ซึ่งหลัก ๆ แล้วเกิดมาจากความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สามารถบริหารเวลาให้เกิดความสมดุลทั้งชีวิตตนเอง การทำงานและครอบครัว

แนวคิดเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงาน

Blustein (2019) กล่าวว่า ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง เครื่องการันตีความพร้อมในการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เพราะเป็นสิ่งที่แสดงว่าผู้สมัครนั้นได้ผ่านการทำงานมาแล้ว ซึ่งตัดปัญหาการต้องมานั่งสอนงานหรือต้องลุ้นมาว่าจะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามกำหนดเวลาหรือไม่ เพราะยังมีประสบการณ์การทำงานมากเท่าไร และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง มีประสบการณ์ในการทำงานในแต่ละที่หลาย ๆ ปี ก็เป็นสิ่งที่ให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือของผู้สมัคร และ Mortimer, Finch & Maruyama (2019) กล่าวว่า ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง การรับรู้ความหมายของงาน (Experienced Meaningfulness of Work) ระดับความรู้สึกของพนักงานว่างานนั้นมีคุณค่าหรือมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดพิจารณาได้จากความหลากหลายของทักษะการปฏิบัติงาน การได้รับผิดชอบงานทั้งหมดและความสำคัญของงาน

จากการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานประกอบด้วย ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กรความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และความคาดหวังที่จะได้รับจากองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพื่อเป็นการปรับปรุงกระบวนการขององค์กรที่จะส่งผลต่อบุคลากรให้เกิดความผูกพันกับองค์กรอันจะนำสู่ความเชื่อมั่นต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้มีประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ส่วนกลางของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพจำนวนทั้งสิ้น 158 คน (กองบริหารทรัพยากรบุคคล, 2564) เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยผู้วิจัยได้นำสูตรของการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เข้ามาช่วยในการพิจารณาสุ่มตัวอย่าง จากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการสุ่มตัวอย่าง

แบบบังเอิญ (Accidental Sampling) (ศรีรัฐ โกวงศ์, 2554) ตามส่วนราชการที่แบ่งเพื่อทำการแจกแบบสอบถามตามจำนวนที่ได้ทำการสุ่มไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยสร้างขึ้นมาจากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือและเอกสารต่าง ๆ ซึ่งแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ และส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการเก็บรวบรวมอย่างเป็นระบบถูกต้องและครบถ้วน ได้แก่ 1) การค้นหาข้อมูลจากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ การศึกษาค้นคว้าอิสระงานวิจัยต่าง ๆ และอินเทอร์เน็ต จากห้องสมุดของคณะสังคมศาสตร์ และหอสมุดกลางของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน 2) การแจกแบบสอบถามที่ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์แล้วให้แก่กลุ่มที่ต้องการศึกษา จำนวน 158 คน เพื่อสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพแล้วรับแบบสอบถามกลับคืนมาจนครบ และ 3) ตรวจสอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนสมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์และประมวลผลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการนำข้อมูลดิบต่าง ๆ มาวิเคราะห์ เพื่อประมวลผลออกมาเป็นข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในงานวิจัยขึ้นนี้ ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญ โดยทำการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอน ได้แก่ 1) ลงรหัสแบบสอบถามในแต่ละชุดเพื่อใช้ในการตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ ในอนาคต และ 2) นำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามมาแจกแจงความถี่ลงในโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อทำการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย

1. ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์การกระจายของข้อมูล
3. ค่า T-Test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของ 2 กลุ่มตัวอย่าง
4. ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA และความแตกต่างรายคู่ LSD (Least Significant Different)
5. ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ตามแบบของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ โดยมีความสัมพันธ์

มีทั้งเชิงบวก (ทิศทางตามกัน) และทางลบ (ทิศทางผกผัน) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง 1 และมีเกณฑ์คะแนน (ชัยสิทธิ์ เกลิมมีประเสริฐ, 2537) ดังนี้

0.00 – 0.30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางตามกัน

0.31 – 0.70 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางตามกัน

0.71 – 1.00 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ในทิศทางตามกัน

6. คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรก พบว่า ความรู้สึกถึงความคุ้มค่าเมื่ออยู่ในองค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 รองลงมา คือ ความรู้สึกชื่นชม ยอมรับ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และความรู้สึกถึงการตอบสนององค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ: ภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ความรู้สึกชื่นชม ยอมรับ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ	4.29	0.50	มาก	2
ความรู้สึกถึงความคุ้มค่าเมื่ออยู่ในองค์การ	4.30	0.46	มาก	1
ความรู้สึกถึงการตอบสนององค์การ	4.22	0.47	มาก	3
รวม	4.27	0.48	มาก	-

จากการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สภาพสมรส อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพต่างมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถสรุปผลได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการสรุปผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิ และเสรีภาพตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	T-Test	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One-Way ANOVA	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	T-Test	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One-Way ANOVA	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพที่มีสภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One-Way ANOVA	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One-Way ANOVA	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.7 บุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One-Way ANOVA	ยอมรับสมมติฐาน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน และผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถสรุปผลได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายของงาน กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ					
	ความรู้สึกชื่นชม ยอมรับ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ		ความรู้สึกถึงความคุ้มค่าเมื่ออยู่ในองค์การ		ความรู้สึกถึงการตอบแทนองค์การ	
	r	Sig.	r	Sig.	r	Sig.
ความหลากหลายของงาน	0.807	0.000*	0.141	0.078	0.631	0.000*
ความอิสระในการทำงาน	0.793	0.000*	0.358	0.000*	0.617	0.000*
ความท้าทายของงาน	0.474	0.000*	0.195	0.000*	0.304	0.000*
ผลการปฏิบัติงาน	0.398	0.000*	0.388	0.000*	0.456	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์การ ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และความคาดหวังที่ได้รับจากองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถสรุปผลได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานกับความผูกพันต่อการของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

ตัวแปร	ความผูกพันต่อการของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ					
	ความรู้สึกชื่นชม ยอมรับ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร		ความรู้สึกถึงความคุ้มค่าเมื่ออยู่ในองค์กร		ความรู้สึกถึงการตอบแทนองค์กร	
	r	Sig.	r	Sig.	r	Sig.
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	0.510	0.000*	0.414	0.000*	0.434	0.000*
ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร	0.723	0.000*	0.358	0.000*	0.538	0.000*
ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน	0.384	0.000*	0.170	0.033*	0.280	0.000*
ความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร	0.635	0.000*	0.337	0.000*	0.476	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อการของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรก พบว่า ความรู้สึกถึงความคุ้มค่าเมื่ออยู่ในองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 รองลงมา คือ ความรู้สึกชื่นชม ยอมรับ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และความรู้สึกถึงการตอบแทนองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 อาจเป็นเพราะการทำงานให้หน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าองค์กรภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการมีกลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน

จากการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อการของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สภาพสมรส อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพต่างกันมีความผูกพันต่อการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุในช่วง 29 – 39 ปี โดยส่วนใหญ่บุคลากรในช่วงอายุนี้นี้

จะมีสถานภาพโสดและได้รับการศึกษาในระดับการศึกษาปริญญาตรีทำให้รับตำแหน่งข้าราชการ และหากมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ 1 – 5 ปี จะทำให้มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท เพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการทำงาน เนื่องจากด้วยเหตุผลว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์กรเพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ โดยการทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรที่แท้จริง ก็คือการสร้างความสุขและบรรยากาศที่ดีในการทำงานการที่บุคลากรรู้ว่าจะองค์กรกำลังดำเนินการไปในทิศทางใด และรับรู้ได้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นกำลังสำคัญสำหรับองค์กรสิ่งต่าง ๆ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน และผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากร โดยส่วนใหญ่ งานที่ปฏิบัติจะเป็นงานที่มีผลโดยตรงต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจึงทำให้ผลการปฏิบัติงานสามารถสะท้อนการทำงานตามความเป็นจริงและสามารถพัฒนาให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไปได้ โดยการทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรของตนเอง ด้วยเหตุนี้จึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่จะผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานกับองค์กรอย่างยาวนาน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีการให้การสนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ เพื่อช่วยท่านแก้ไขปัญหาในการทำงาน รวมถึงสามารถปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญของหน่วยงานเมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงานและมีการให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตประชาชน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1) จากการศึกษปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นควรมีการพัฒนาการใช้ทักษะหลากหลายให้สามารถปฏิบัติงานตามสิ่งที่ได้รับมอบหมายมักเป็นงานที่ต้องใช้

วิธีการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ซึ่งนอกเหนือจากการพัฒนาบุคลากรเพื่อองค์กรแล้วการพัฒนาตนเองของบุคลากรยังส่งผลต่อความสำเร็จหรือเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอีกด้วย

2) จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นควรมีการพัฒนารูปแบบการทำงานภายในหน่วยงานที่มีการให้เงินเดือนสูง ถ้าพนักงานได้เงินเดือนที่น้อยเมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานที่อื่นก็จะทำให้พนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นควรมีการพิจารณาการให้ออทีหรือค่าล่วงเวลาในกรณีที่มีบุคลากรภายในองค์การทำงานเกินเวลาหรืออาจจะมีการให้รางวัลอย่างอื่นที่ทำให้บุคลากรภายในองค์การรู้สึกถึงความภูมิใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ในการศึกษาครั้งถัดไปควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ควบคู่ไปกับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพได้อย่างครอบคลุมและสามารถนำมาพัฒนาได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2) ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจมีการพิจารณาตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมาใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป เช่น ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเทคโนโลยี เป็นต้น เพื่อเป็นการตรวจสอบว่ามีความสอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่อย่างไร

3) ควรทำการศึกษาตัวแปรอิสระด้านอื่นเพิ่มเติม เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนทางสังคม สมดุลชีวิตกับการทำงาน เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ (กคส.). (2565). *โครงสร้าง-แผนผังองค์กรแผนการดำเนินงาน*.

กรุงเทพมหานคร. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2565, จาก <http://www.oic.go.th/ginfo/moreinfo>.

กองบริหารทรัพยากรบุคคล. (2564). *ผู้บริหารและเอกสารเพิ่มเติม*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2565, จาก <http://www.oic.go.th/ginfo/moreinfo>.

ธนัชพงศ์ พิสิษฐพงศ์. (2561). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความ

ผูกพัน องค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร.

วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 1(1), 64-78.

นราเขต ยิ้มสุข. (2564). *จิตวิทยาการทำงานและอาชีพ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ศรีรัฐ โกวงศ์. (2554). *ความมุ่งมั่นขององค์กรของพนักงานในกรมวิทยาศาสตร์บริการ*.
รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2564). *บทวิเคราะห์แนวโน้มธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานบริษัท ศูนย์วิจัยกสิกร
ไทย จำกัด.
- สมคิด บางโม. (2560). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒน์.
- Blustein, D. L. (2019). *The importance of work in an age of uncertainty: The eroding work
experience in America*. Oxford University Press.
- Maslow Dey & Mukhopadhyay. (2020). *Modelling Knowledge Sharing Behavior with
Behavioral Intention and Interpersonal Trust: The Role of Affective Commitment*.
In Current Issues and Trends in Knowledge Management, Discovery, and Transfer
IGI Global.
- Mortimer, Finch & Maruyama. (2019). *Work Experience and job Satisfaction: Variation by Age
and Gender 1*. 1st Edition. London: Routledge.
- Phanthasack Visanh and Huaifu Xu. (2018). Factors affecting organizational commitment of
employees of Lao development bank. *Sociology International Journal*, 2(6), 809–818.
- Sanusi & Juhl. (2021). Assessment of Top Management Commitment and Support on IS Risk
Management Implementation in the Business Organization. *Risk Management*, 275.