

ความผูกพันของบุคลากรต่อสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

Organizational Commitment of Personnels in the Secretariat of the House of Representatives

ชลิตา สารสุวรรณ¹ เกวลิน ศีลพิพัฒน์² ณัฐวิทย์ บุนนาค³
Chalita Sansuwan, Kevalin Silphiphat, Nadhawe Bunnag

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงานและลักษณะองค์การ 3) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรต่อสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 333 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test, One-Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษา พบว่า 1) บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านลักษณะองค์การอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่มี เพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ในขณะที่บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน และ 4) ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด

คำสำคัญ (Keywords): ความผูกพัน; ลักษณะงาน; ลักษณะองค์การ; ประสบการณ์การทำงาน

Received: 2021-11-18 Revised: 2021-12-16 Accepted: 2021-12-16

¹คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University.
Corresponding Author e-mail: chalita.san@ku.th

²คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University
e-mail: kevalin.s@ku.th

³คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University
e-mail: fsocnwb@ku.ac.th

Abstract

The purposes of this study were 1) to determine the level of organizational commitment of the personnel of the Secretariat of the House of Representatives, 2) to study the job characteristics, work experiences, organizational characteristics of the Secretariat of the House of Representatives, 3) to compare the level of organizational commitment of personnel with the Secretariat of the House of Representatives based on personal factors, and 4) to examine the relationship between job characteristics, work experience, organizational characteristics and the level of organizational commitment. The samples were 333 personals in the Secretariat of the House of Representative. Data were collected by questionnaire. Statistics employed in this research were frequency, percentage, mean, standard deviation and t-Test, One-Way ANOVA and LSD, and Pearson product moment correlation. The level of significance was set .05. The results of the study found that 1) Overall, the level of organizational commitment was at a high level. 2) Job characteristics factor the work experience factor of the personnel is related to the organization. at a high level and the organizational characteristics of the personnel are related to the organization moderate such as gender samples with different, marital status, length of service and salary no different 3) Had level of organizational commitment. While sample with age education level and job positions had different level at organization and commitment and 4) Organizational characteristics Factors had strongest relationship with the organization commitment, followed by the job character nastic. Work experience factor had the weakest correlation with the organizational commitment.

Keywords: Commitment; Job characteristics; Organizational characteristics; Work experiences

บทนำ (Introduction)

ความสำเร็จขององค์การ คือ ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการทรัพยากรภายในองค์การให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์การ เนื่องจากจะช่วยผลักดันการดำเนินกิจการทุกอย่างขององค์การ และเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การ (รุ่งโรจน์ อรรถานินทร์, 2554) ซึ่งในปัจจุบันที่องค์การต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นหากองค์การไม่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของบุคลากรได้ บุคลากรในองค์การย่อมจะเริ่มมองหาโอกาสหรืองานใหม่ๆ และพร้อมที่จะลาออก โอนหรือย้ายงานได้ (สุทธิดา เลิศอุไรวงศ์, 2557) องค์การจึง

จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร ต่องานที่ปฏิบัติ ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อตนเอง จนเกิดการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความรู้สึกเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กร (Steers, R.M. 1997 อ้างใน สุนิสา กุลอ่อน, 2560) และสร้างความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมถึงการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรนั้น ซึ่งความผูกพันเป็นรูปแบบพฤติกรรมองค์การแบบหนึ่งที่จะแสดงถึงประสิทธิภาพขององค์การและความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงานของบุคลากรที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร โดยบุคลากรที่มีความผูกพันมากก็จะมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนาน และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนด (Buchanan, B., 1974)

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีบทบาทในการสนับสนุนภารกิจของสถาบันนิติบัญญัติ กล่าวคือ มีอำนาจหน้าที่ในการสนับสนุนการตรากฎหมาย การควบคุมและการบริหารราชการแผ่นดิน สนับสนุนการพิจารณาให้ความเห็นชอบและสนับสนุนบทบาทภารกิจตามที่รัฐธรรมนูญ กฎหมายและข้อบังคับการประชุมสภากำหนด และมีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น ดังนั้นจึงต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง และจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการดำเนินงาน จึงเป็นเหตุให้บุคลากรของสำนักงานฯ มีการโอน ย้ายและลาออกเป็นจำนวนมาก ซึ่งก่อให้เกิดการสูญเสียบุคลากรและอาจส่งผลกระทบต่อองค์กร โดยในปี พ.ศ. 2561 มีจำนวนบุคลากรที่ลาออก เป็นจำนวน 102 คน จากบุคลากรทั้งหมด 2,023 คน คิดเป็น 5.04 % ปี พ.ศ. 2562 มีจำนวนบุคลากรลาออก จำนวน 115 คน จากบุคลากรทั้งหมด จำนวน 2,027 คน คิดเป็น 5.67 % และในปี พ.ศ. 2563 มีจำนวนบุคลากรที่ลาออก จำนวน 62 คน จากบุคลากรทั้งหมด 2,032 คน (ข้อมูล ณ เดือน สิงหาคม 2563) จากข้อมูลดังกล่าว จะเห็นว่า มีบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีการโอน ย้ายและลาออกเป็นจำนวนมาก ซึ่งก่อให้เกิดการสูญเสียบุคลากรเป็นจำนวนมาก และส่งผลกระทบต่อองค์กร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จึงต้องให้ความสนใจและหาสาเหตุของปัญหาดังกล่าว เพื่อหาทางแก้ไขและป้องกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2563)

จากบริบทที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ทำให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรต้องตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากร และทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร จึงได้มีการศึกษาความผูกพันของบุคลากรต่อสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยผลการศึกษาในครั้งนี้จะสามารถก่อให้เกิดความเข้าใจปัญหาและทำให้ทราบแนวทางในการกำหนดนโยบายแก้ไขปัญหา อีกทั้งยังสามารถหาวิธีการสร้างเสริมความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์หาแนวทางในการกำหนดนโยบายแก้ไขปัญหาและหาวิธีการเสริมสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรให้กับผู้บริหาร เพื่อพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะองค์การของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรต่อสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ลักษณะการสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 333 คน ได้มาจากการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด โดยใช้สูตรของ Yamane ในการคำนวณ

3. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และเงินเดือน ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ และความผูกพันต่อองค์การต่อสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งแบ่งระดับของคำตอบไว้ 5 ระดับ ตามหลักการแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) คือ ระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ระดับคะแนน 5 จนถึงระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยน้อยที่สุด ระดับคะแนน 1 ตามลำดับ และแปลความหมายตามหลักการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 3.67 - 5.00 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก จนถึงค่าเฉลี่ย 1.00 - 2.33 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ ซึ่งการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงและการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่ได้ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ (1) ด้านลักษณะงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 (2) ด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 (3) ด้านลักษณะองค์การ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 และ (4)

ด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 ซึ่งผลของค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาทั้ง 4 ด้านถือว่ายอมรับได้ สามารถเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง Google forms และนำข้อมูลที่ได้รวบรวมมาวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อการสรุปผลการวิจัย

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสถิติที่สอดคล้องกับข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ส่วนค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับอธิบายเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร การวิเคราะห์สถิติการทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคล และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามแบบของ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัย (Research Results)

การวิจัย เรื่อง ความผูกพันของบุคลากรต่อสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการวิจัยพบว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 333 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31 – 40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาโท เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี และส่วนใหญ่มีเงินเดือนระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท

ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร พบว่า ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.56) และด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมในแต่ละรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.26	0.64	มาก
ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.50	0.51	มาก
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	4.41	0.56	มาก
รวม	4.39	0.51	มาก

ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ความท้าทายและความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

ข้อมูลปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.67)

ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.65) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านลักษณะองค์กร โดยภาพรวมในแต่ละรายด้าน

ตัวแปรอิสระ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยด้านลักษณะงาน			
ความท้าทายและความก้าวหน้าในงาน	4.32	0.60	มาก
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.43	0.57	มาก
รวม	4.37	0.54	มาก
ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน			
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	4.38	0.62	มาก
ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	4.19	0.67	มาก

ตัวแปรอิสระ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
รวม	4.28	0.59	มาก
ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร			
สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	4.29	0.65	มาก
รวม	4.29	0.65	มาก

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มี อายุ ($F = 5.450$, $Sig. = 0.001^*$) ระดับการศึกษา ($F = 11.366$, $Sig. = 0.000^*$) และตำแหน่งงาน ($F = 6.531$, $Sig. = 0.002^*$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 3 และตารางที่ 4

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	P
โดยรวม จำแนกตามเพศ					
ชาย	106	4.35	0.61	-0.880	0.380
หญิง	227	4.41	0.46		

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และเงินเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
โดยรวม จำแนกตามอายุ					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	4.154	1.385	5.450	0.001*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	329	83.584	0.254		
รวม	332	87.738			
โดยรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.630	0.315	1.193	0.305
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	330	87.108	0.264		

รวม	332	87.738			
โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	8.239	2.746	11.366	0.000*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	329	79.498	0.242		
รวม	332	87.738			
โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	3.340	1.670	6.531	0.002*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	330	84.397	0.256		
รวม	332	87.738			
โดยรวม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	1.436	0.359	1.365	0.246
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	328	86.301	0.263		
รวม	332	87.738			
โดยรวม จำแนกตามเงินเดือน					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	0.379	0.126	0.475	0.700
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	329	87.359	0.266		
รวม	332	87.738			

ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ลักษณะองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้สถิติในการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามแบบของ Pearson (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ลักษณะองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ลักษณะองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ

ตัวแปรอิสระ	ความผูกพันต่อองค์การ	
	r	Sig.
ลักษณะงาน	0.80	0.00*
ประสิทธิภาพในการทำงาน	0.78	0.00*
ลักษณะองค์การ	0.85	0.00*

r = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การวิจัย เรื่อง ความผูกพันของบุคลากรต่อสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีผลการวิจัย กล่าวคือ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะบุคลากรต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการโยกย้ายที่จะอาจจะเกิดขึ้น ดังนั้นบุคลากรภายในสำนักงานควรมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายและค่านิยมองค์กร โดยให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ในการสนับสนุนการตรากฎหมาย สนับสนุนการควบคุมและการบริหารราชการแผ่นดิน การพิจารณาให้ความเห็นชอบและสนับสนุนบทบาทภารกิจตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด และนโยบายของผู้บริหาร เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ในด้านปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านประสบการณ์ในการทำงาน และด้านลักษณะองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมในด้านประสบการณ์ในการทำงานน้อยที่สุด เกี่ยวกับความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดหลักความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์ อีกทั้งการประเมินเลื่อนระดับมีหลักเกณฑ์การพิจารณาที่เข้มงวด ตลอดจนลักษณะงานของตำแหน่งที่แตกต่างกัน รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานภายในที่แตกต่างกันออกไป ทำให้บุคลากรเกิดความคาดหวังที่จะได้รับค่าชมเชยในระดับน้อย ดังนั้นการชมเชยและการให้รางวัลสำหรับบุคลากรที่ทุ่มเทจนเกิดความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และเป็นต้นแบบให้กับบุคลากรถือเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายของสำนักงานได้

ในด้านความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า เพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และเงินเดือน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับจินตนา สุนทรสิมะ (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พบว่า อัตราเงินเดือนไม่ส่งผลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับสิบโท ขวลิต กะลาพัก (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พบว่า อายุและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กร และจินตนา สุนทรสิมะ (2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันเช่นกัน

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านลักษณะองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุดในด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะว่าเมื่อบุคลากรได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ที่ตรงกับความรู้ความสามารถ บุคลากรจะใช้ความรู้และความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ตลอดจนเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์การ แต่เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จอาจจะไม่ได้รับคำชมเชย จึงเป็นเหตุให้ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การในระดับน้อย

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestion)

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. บุคลากรภายในสำนักงานควรมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายและค่านิยมองค์การ โดยให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ในการสนับสนุนการตรากฎหมาย สนับสนุนการควบคุมและการบริหารราชการแผ่นดิน การพิจารณาให้ความเห็นชอบและสนับสนุนบทบาทภารกิจตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด และนโยบายของผู้บริหาร เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การ

2. ควรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินเลื่อนระดับ และควรเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ เช่น การชมเชยและมีรางวัลสำหรับบุคลากรที่ทุ่มเทจนเกิดความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และเป็นต้นแบบให้กับบุคลากรถือเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายของสำนักงาน

3. ควรจัดโครงการ / กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ทักษะ โดยกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม เช่น หลักสูตรการฝึกอบรมเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย และรัฐธรรมนูญ อย่างต่อเนื่อง (หลักสูตรสำหรับบุคลากรทุกสายงาน ยกเว้นนักกฎหมายนิติบัญญัติ) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และนำไปปรับใช้ในการทำงาน อีกทั้งบุคลากรควรเรียนรู้การทำงานของตำแหน่งงานต่าง ๆ หรือกำหนดให้มีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Job Rotation) ตามความสมัครใจ เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะและในตำแหน่งงานนั้น ๆ

4. ควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรระหว่างหน่วยงานภายใน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มการศึกษาแนวโน้มปัจจัยการลาออก วัฒนธรรมองค์การ และผลกระทบอื่น ๆ ของความผูกพันต่อองค์การ เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน ขวัญและกำลังใจของบุคลากร เพื่อจะได้ทราบถึงข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการวางแผนกำลังคนของหน่วยงาน และหาแนวทางการป้องกันต่อไป

2. ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์ เพื่อจะได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรงตามความต้องการที่แท้จริง ตลอดจนทำให้ทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่างมากยิ่งขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยน การพัฒนาและปรับปรุงให้สามารถรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด

เอกสารอ้างอิง (References)

- จินตนา สุนทรสิมะ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์* มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ. (2554). *การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.*
- สิบทิ ขวลิท กะลาพัก. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์* มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุนิสา กุลอ่อน. (2560). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*
- สุทธิดา เลิศอุไรวงศ์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ สาขาพลังงาน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2563). *แบบการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง* สำนักบริหารงานกลาง. สืบค้น 05 สิงหาคม 2563, จาก: <http://intranet.parliament.go.th>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2563). *ประวัติความเป็นมา. สืบค้น 15 สิงหาคม 2563, จาก: https://www.parliament.go.th.*
- Buchanan, B. (1974). Building Organization Commitment: The Socialization of Manager in Work Organization. *Administrative Science Quarterly*
- Steers, R.M. (1977). *Antecedents and outmost of organizational commitment. Administrative Science Quarterly. 22 (1), 45-47.*