

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกรรมการ
ผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

Organizational Commitment of Staff Office
of the President
TOT Public Company Limited

อรรณนิตี คงมัลัย* และ ศรีรัฐ โกวังค์**

Artanit Kongmalai* and Srirath Gohwong**

* นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

** อาจารย์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ศึกษาระดับปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ตามปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่บุคลากรสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test ,One-Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ตามแบบของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ปานกลางในทิศทางตามกัน

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์การ, สำนักงานกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of Organizational Commitment of Staff Office of the President TOT Public Company Limited . 2) to study the factors related to organizational commitment. The sample group consisted of 80 officials. The data were collected by using questionnaire. The data were analysed by frequency, percentage, mean, standard deviation. t-test, one-way ANOVA and Pearson Product Moment Correlation Coefficient with the statistical significance of 0.05.

The findings found that the level of Organizational Commitment of Staff Office at the President TOT Public Company Limited was high. From hypothesis testing, it found that the differences in ages and duration affected the difference in organizational commitment. In addition, job characteristics, organizational characteristics, and work experience had moderate positive relationship to organizational commitment.

Keywords : Organizational Commitment, Office of the President, TOT Public Company Limited

บทนำ

“ความผูกพันต่อองค์กร” หมายถึง พฤติกรรมทัศนคติหรือความรู้สึก และ พฤติกรรมในด้านบวกที่พนักงานที่ให้ต่อองค์กร โดยที่บุคคลรู้สึกว่ามีส่วนร่วมและ กลายเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้รับการยอมรับในองค์กร ทำให้เกิดความเต็มใจ และพร้อมที่จะทุ่มเทพลังให้กับการทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถเพื่อ ประโยชน์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร (Hewitt Associates, 2011) องค์กร ที่มีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ พนักงานผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงาน มีความรักใคร่กลมเกลียวและมีเป้าหมาย ร่วมกัน ปฏิบัติงานกับองค์กรที่มี โอกาสก้าวหน้าทั้งในด้านงาน ระดับเงินเดือนและการยอมรับ รวมถึงสภาพแวดล้อมที่ ดีกว่า ดังนั้นการที่องค์กรต่างๆ จะสามารถรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับ องค์กรได้นั้น จำเป็นที่จะต้องสร้าง “ความผูกพันต่อองค์กร” เพราะความผูกพันจะ สามารถทำให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจ พร้อมทั้งจะเสียสละทุ่มเท ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถซึ่งเป็นผลทำให้พนักงานยินดีที่จะอยู่กับองค์กร ต่อไปในทางกลับกันหากส่งผลในด้านลบ คือ พนักงานผู้ปฏิบัติงานทำงานโดยไม่มี เป้าหมาย ไม่มีความรักความสามัคคีต่อกันและไม่มี ความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ประสิทธิภาพการทำงานก็จะลดลง ซึ่งหากมีโอกาสที่ดีกว่าพนักงานอาจจะลาออกจาก องค์กร เพื่อไปหาตำแหน่งงานหรือว่าสวัสดิการที่ดีกว่าเพื่ออยากให้มีคุณภาพชีวิต ที่ดีขึ้น

สำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) เป็นหน่วยงาน ภายใต้การกำกับของกรรมการผู้จัดการใหญ่ มีภารกิจหลัก คือ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมายจาก กรรมการผู้จัดการใหญ่ ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาสัมพันธ์องค์กร ซึ่งจากภารกิจดังกล่าว นอกจากองค์กร จะต้องพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและคุณภาพด้วยแล้ว สิ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้บรรลุ เป้าหมาย คือ ความร่วมมือ ร่วมใจ ความเสียสละ ความทุ่มเท ของบุคลากรใน องค์กรเป็นสำคัญและจากความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจของประเทศ ความผันผวนทางการเมือง และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงส่งผลให้องค์การต่างๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย โครงสร้างการบริหารงาน โครงสร้างองค์การ เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อบุคลากร ภายในองค์การและพบอัตราการลาออกจาก สำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีไอ ที จำกัด (มหาชน) ภายในระยะเวลา 5 ปี นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554-2559 มีอัตราการลาออกจำนวน 50 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2559) โดย ผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ นโยบายและการบริหาร ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งบางครั้งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก็ส่งผลทั้งในด้านบวกและด้านลบ โดยผลที่มีต่อองค์การในด้านบวกคือ องค์การมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน จะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์การได้นั้น จำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจและความผูกพันในองค์การ ซึ่งผลดังกล่าวจะส่งผลให้คนและงานเอื้อประโยชน์ต่อกัน มีความรู้สึกร่วมกับองค์การสูง มีความตั้งใจของบุคลากรที่จะคงอยู่กับองค์การอันเนื่องมาจากเชื่อมั่นและยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยมขององค์การเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

การเปลี่ยนแปลงอาจส่งผลในด้านลบคือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะทำงานโดยที่ไม่ได้ผูกพันต่อองค์การ บุคลากรที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ คือ บุคลากรที่ไม่มีความสุขในการทำงาน เป็นพวกมีทัศนคติในแง่ลบ และยังคงต่อความรู้สึกไม่ดีไปยังบุคลากรที่อยู่รอบข้าง ซึ่งไม่เพียงแต่จะทำงานไม่ประสบความสำเร็จยังเป็นกลุ่มบุคลากรที่คอยขัดขวางการทำงานของบุคลากรอื่นๆ บุคลากรที่ไม่มีความสุขต่อการทำงานนั้นสามารถวัดค่าจากการทำงานผลของงานที่ด้อยประสิทธิภาพ ซึ่งบุคลากรประเภทนี้หากมีโอกาสที่ดีกว่าจะลาออกจากองค์การ เพื่อไปทำงานยังองค์การที่มีโอกาสก้าวหน้าในด้านการทำงาน ระดับเงินเดือน รวมถึงสภาพสังคมที่ดีกว่า ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ หรือภาคเอกชน

จากสถานการณ์ดังกล่าวนี้ ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรต่อองค์การของสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) เพื่อที่จะนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ เพื่อที่จะปรับปรุงและวางแผนในการพัฒนาการองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การและรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าต่อองค์การไว้ให้นานที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)
4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรของสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) เนื่องจากบุคลากรมีจำนวนน้อยผู้วิจัย จึงได้กำหนดขนาดตัวอย่างจากสูตรของ Krejcie และ Morgan โดยมีขนาดประชากร 100 คนแต่เพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัย จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 80 คน โดยทำการเก็บข้อมูลระหว่างเดือน มกราคม 2561 (ระบบสืบค้นภายในบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) (online). <http://intra.tot.co.th>, 19 มีนาคม 2560. ศรีรัฐโกวงศ์ 2554. ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรของสำนักงานกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนที่2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะการทำงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ความหลากหลายของงานที่ได้รับ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ความท้าทายของงานที่ได้รับ โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยแบบทดสอบผู้วิจัยใช้มาตราวัด Rating Scale โดยให้คะแนนเป็นระดับ 5 คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุดส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับด้านลักษณะองค์การ โดยแบ่งออกเป็น 3ด้าน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ ขนาดขององค์การ ดังนี้ คำถามเป็นแบบ Rating Scale โดยให้คะแนนเป็น ระดับ 5 คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ส่วนที่4 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบ Rating Scale โดยให้คะแนนเป็น5 ระดับคือ มากที่สุด ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของ โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ การกล่าวถึงองค์การในแง่ดี (Say) ความปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Stay) การใช้ความความสามารถพยายามอย่างเต็มที่ (Strive) ซึ่งการสร้างแบบทดสอบผู้วิจัยใช้มาตราวัดของ Rating Scale เป็นมาตราวัดแบ่งออกเป็น 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การศึกษามีความน่าเชื่อถือจึงใช้การวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ลงหมายเลขประจำแบบสอบถาม โดยเริ่มจากฉบับแรกถึงฉบับสุดท้ายตามลำดับ เพื่อความสะดวกในการดำเนินการขั้นตอนต่อไป และเพื่อความสะดวกในการตรวจสอบภายหลัง

2. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้วนำข้อมูลไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.21$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกล่าวถึงองค์กรในแง่ดี ($\bar{X} = 4.24$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ($\bar{X} = 3.92$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ บุคลากรสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จำนวน 80 คน พบว่า เพศกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษานี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 47 คน และเพศชาย จำนวน 33 คน อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษานี้ ส่วนใหญ่อายุมากกว่า 41-50ปี จำนวน 25 คน และน้อยที่สุดคือ กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 17 คน สถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษานี้ ส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส จำนวน 42 คน และน้อยที่สุด คือ กลุ่มที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 11 คน ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษานี้ ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 43 คน และ น้อยที่สุด คือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน

อัตราเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษานี้ ส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 49 คน และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000-20,000 บาท จำนวน 4 คน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษานี้ ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 51 คน และน้อยที่สุดคือกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปีจำนวน 14 คน ปัจจัยด้านลักษณะงานระดับปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.95$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.12$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความท้าทายของงาน ($\bar{X} = 3.78$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ระดับปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรของบุคลากรสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับ สูง ($\bar{X} = 4.05$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสถานที่และขนาดขององค์กร ($\bar{X} = 4.10$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านการกระจายอำนาจ ($\bar{X} = 3.99$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ระดับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.06$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความรู้ดีกว่าด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ($\bar{X} = 4.15$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านความรู้ดีกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ ($\bar{X} = 3.90$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน การทดสอบสมมติฐานในการศึกษาค้างนี้ ปรากฏผลดังนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) การทดสอบสมมติฐานในการศึกษาค้างนี้ ปรากฏผลดังนี้ กลุ่มตัวอย่างโดยรวมและรายด้านในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) การทดสอบสมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้ ปรากฏผลดังนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีด้านการกระจายอำนาจด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ และ ด้านขนาดขององค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

สมมติฐาน ที่ 4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)การทดสอบสมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้ ปรากฏผลดังนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ด้านความรู้สีกว่าองค์การเป็นที่พึงพาได้ และด้านความรู้สีกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

ข้อวิจารณ์

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การของบุคลากร สำนักงานกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

1.1 อายุ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่าอายุที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุมากกว่าย่อมปฏิบัติงานนานกว่าอยู่ในองค์การนี้นานกว่าจึงมีความรู้สึกผูกพันจงรักภักดีต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่าแต่เมื่อเข้ามาทำงานและได้สวัสดิการหรือสิ่งตอบแทนเป็นที่พอใจความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

1.2 ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าการศึกษาที่แตกต่างกันมี ความผูกพันต่อองค์การของ

บุคลากรสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)ไม่แตกต่างกันซึ่ง
เป็นไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.3 อัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
ตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนไม่ต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้านซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
ที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของ
บุคลากรความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอ
ที จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ผลการทดสอบสมมติฐาน
พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่าง
อาจจะเนื่องจากบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่าจะมีความเข้าใจใน
กระบวนการทำงาน และมีความรู้สึกผูกพันรู้สึกกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่น้อยกว่า

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์การของบุคลากรสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับ
ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมปานกลางในทิศทางตามกัน ($r = 0.477$) อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านลักษณะงานในประเด็นย่อย พบว่า ความ
หลากหลายของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ความท้าทายของงาน โอกาสในการ
ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนัก
กรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ระดับปานกลางในทิศทางตาม
กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ มีความผูกพันต่อองค์การของ
บุคลากรสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การมี
ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมปานกลางในทิศทางเดียวกัน
($r = 0.510$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านลักษณะขององค์การในประเด็นย่อยพบว่า การ
กระจายอำนาจในองค์การ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ ขนาดขององค์การ มี

ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก องค์การเป็นองค์การขนาดใหญ่ มีอำนาจการบริหารแบบรวมศูนย์ อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูง เน้นสายการบังคับบัญชา แบบระบอบราชการ ทำให้บุคลากรในองค์การไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่มีอิสระในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสถานภาพหย่าร้างในสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมในทางบวก ($r = 0.634$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานในประเด็นย่อยพบว่า ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ต่อองค์การ มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก ยิ่งบุคลากรรู้สึกว่าจะได้รับการยอมรับ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานสำคัญๆ และระยะเวลาในการทำงานรวมถึงประสบการณ์หากต้องได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับการตอบสนองความต้องการในชีวิตได้มากขึ้นเท่าใด บุคลากรก็จะเกิดการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานและต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์การต่อไปสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัย ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยใคร่เสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่อาจจะเป็นประโยชน์ ดังนี้

1. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

1.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน จากการวิจัยพบว่า งานที่ท่านรับผิดชอบเปิดโอกาสให้ท่านก้าวหน้าในอาชีพมีคะแนนในระดับปานกลาง ดังนั้น บุคลากรสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) มีโอกาสที่จะนำเสนอผลงานใหม่ๆ หรือได้รับงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อเพิ่มความคิดและการสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์เพื่อจะได้มีขวัญและกำลังใจ

1.2 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร จากการวิจัยพบว่า องค์กรมอบอำนาจหน้าที่ตรงกับความสามารถของท่านมีคะแนนต่ำกว่าทุกข้อ ดังนั้น บุคลากรสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ควรเปิดโอกาสให้พนักงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนงานหรือกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้พนักงานเกิดการยอมรับและรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ด้วย

1.3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน จากการวิจัยพบว่า หน่วยงานที่ท่านทำอยู่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลอย่างสม่ำเสมอได้รับคะแนนต่ำสุด ดังนั้น องค์กรจะต้องมีการกำหนดนโยบายเสนอแผนการทำงานเพื่อให้รัฐบาลเห็นถึงผลประโยชน์สร้างสรรค์ให้เกิดการพัฒนาภายในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

2. ความผูกพันต่อองค์กร จากการวิจัยพบว่า ท่านมักจะเชิญชวนให้บุคคลอื่นมาสมัครงานที่องค์กรนี้มีคะแนนต่ำกว่าทุกข้อ ดังนั้น องค์กรควรมีการปรับปรุงโครงสร้างของเงินเดือนและค่าตอบแทนใหม่ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันหรือมีการเพิ่มสวัสดิการต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานและให้เป็นที่สนใจสำหรับบุคคลอื่นที่อย่างมาสมัครงานเพิ่มมากขึ้น

วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2562)

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ด้านการเทคนิคการวิจัย ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เช่นการสัมภาษณ์ การสังเกต ควบคู่กันกับการศึกษาเชิงปริมาณ

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2551. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2560. การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพมหานคร.
- พิพัฒน์ ไทอารี. 2559. ความหมายของรัฐวิสาหกิจ. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ศรีรัฐ โกวงศ์. 2554. ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- Bagja, B. 2007. Vigor, Dedication and Absorption: Work engagement among secondary school English teachers in Indonesia. Paper presented at the annual AARE, Faculty of education, Monash University.
- Hewitt Associate. 2011. Trends in Global Employee Engagement. (Online). <http://www.hewitt.com>, January 19, 2013.
- Krejcie, R.V. and D.W. Morgan. 1970. Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement 30(3): 607-610.
- Macey, W. H. and B. Schneider. 2008. The Meaning of Employee Engagement. Industrial and Organizational Psychology. 1(3): 3-30.
- Mathis, R.L. and J.H. Jackson. 2003. Human Resource Management. 10th ed. Australia: Thomson-South Western.
- Schultz, D.P. and S.E. Schultz. 2002. Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology. 7th ed. New Jersey: Prentice – Hall.
- Wagner, J.A. and J.R. Hollenbeck. 1995. Management of Organizational Behavior. New Jersey: Prentice-Hall.

