

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)
Factor Influencing Organizational Commitment
of the National Research Council of Thailand

อาวีศรี ยกย่อง*
Aveesri Yokyong
ไกรจิต สุตะเมื่อง**
Krichit Sutamaung

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาถึงความแตกต่างกันของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในกับความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกกับความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างโครงการ ที่ทำงานในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ เพศชายและเพศหญิง จำนวน 242 ชุด ในการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลได้ใช้โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ANOVA, T-test, F-test และ Multiple Regression Analysis (MRA) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก

* นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

** ดร. ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต

ผลการศึกษาพบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย อายุ ตำแหน่งงาน และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยภายใน ที่ประกอบด้วย ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และการยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยภายนอก ที่ประกอบด้วย ความมั่นคง การยอมรับทางสังคม และความต้องการขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความผูกพัน, สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

Abstract

The objective of the research is to study on factors influencing organization commitment of National Research Council of Thailand (NRCT). The study will be conducted on 1) Different in the personel factors inducing to organization commitment of National Research Council of Thailand 2) the relationship between inside factors with organization commitment of National Research Council of Thailand and 3) the relationship between outside factors with organization commitment of National Research Council of Thailand.

This study is the research quatitative using 242 of the questionair on the research tool for data collection. The sampling data is the government officer, permanent employees, government employees and project employees both male and female. The programme on descriptive statistics for the analysis on the relationship of inside and outside factors is applied for data analysis which consisted of percentage, average value, standard deviation, ANOVA, T-test, F-test and Multiple Regression Analysis (MRA)

Result

There is a statistical significance differentiation at level 0.05 of the personal factors which consisted of age, position and period of operating has influenced to organizational commitment of National Research Council of Thailand.

There is a statistical significance differentiation at level 0.05 of the inside factors which consisted of characteristics of responsibility and recognition and also has influenced to organizational commitment of National Research Council of Thailand.

There is a statistical significance differentiation at level 0.05 of the outside factors which consisted of stability social recognition and fundamental needed and also has influenced to organizational commitment of National Research Council of Thailand.

Keyword : Organizational Commitment, Office of The National Research Council of Thailand

บทนำ

1. บทนำ

ในการบริหารองค์กรให้บรรลุตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล นั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญยิ่ง และ ทำทนายความสามารถของผู้บริการ เนื่องจากกระทำได้ค่อนข้างยาก เพราะมีปัจจัยหลาย อย่างที่มีอิทธิพล เช่น ระบุอุปถัมภ์ ความก้าวหน้า ค่าตอบแทน เป็นต้น การระบวง การบริหารทรัพยากรมนุษย์มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ (1) การจัดหาคนเข้าทำงาน (2) การฝึกอบรม และพัฒนา (3) การเสริมสร้างแรงจูงใจ และ (4) การบำรุงรักษา โดยทุกขั้นตอนต้องกระทำ ตามลำดับและต่อเนื่องจึงจะทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ประสบผลสำเร็จ เริ่มต้นจากการสรรหา และสิ้นสุดที่รักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไปจนกระทั่งเกษียณอายุ โดยไม่ให้เกิดการขาดงาน ละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ โอน ย้าย ลาออก ฯลฯ ซึ่งจะส่งผลต่อความสูญเสีย ความสิ้นเปลืองในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรในที่สุด จะเห็นว่าองค์กรต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ ขณะเดียวกันบุคลากรก็ต้องการปฏิบัติงานตามกระบวนการที่ถูกต้องตามภารกิจ และเป้าหมายองค์กร พร้อมทั้งได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่พึงพอใจ เมื่อองค์กรและบุคลากรต่างต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จึงหาแนวทางในการธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร โดยมุ่งให้ความสำคัญในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับบุคลากร และประเด็นที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก คือ เรื่องความผูกพันต่อองค์กร Porter, et al., (1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความแข็งแกร่งของการแสดงตัวและความทุ่มเทให้กับองค์กร ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปของความศรัทธาและยอมรับในนโยบาย เป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กร องค์กรต้องมีการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และเป็นการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ มีบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 450 คน จากข้อมูลความเคลื่อนไหวของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2556 – 30 มิถุนายน 2556 มีบุคลากรโอนย้าย จำนวน 3 คน ลาออก จำนวน 27 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 5 กรกฎาคม 2556 กลุ่มทรัพยากรบุคคล สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ) เมื่อพิจารณาข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า มีอัตราการลาออก/โอนย้ายค่อนข้างสูง ซึ่งในอนาคตย่อมส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ เพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ โดยผลการศึกษาจะทำให้ทราบถึงความผูกพันและแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงความแตกต่างกันของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในกับความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอก กับความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

3. ประโยชน์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
2. เพื่อทราบถึงระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
3. เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการธำรงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงขององค์กรต่อไป

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้การศึกษาวิจัยซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ (independent variable) และ ตัวแปรตาม (dependent variable) ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 3 กลุ่มคือ

- ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน การศึกษา สถานภาพ เงินเดือน
- ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย เงินเดือนและสวัสดิการ, เพื่อนร่วมงาน, ผู้บังคับบัญชา, ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และการยอมรับ
- ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย ความมั่นคง, การยอมรับทางสังคม และความต้องการขั้นพื้นฐาน

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร

แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎี

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (The Basic Need Hierarchy)

สงคราม เชาว์ศิลป์ และคณะ (2534) ได้กล่าวถึงทฤษฎีของ Maslow ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานคล้ายกัน ถ้ามนุษย์ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการครบถ้วนตามมาตรฐาน จะทำให้มนุษย์มีความสุข ความต้องการเหล่านี้ประกอบด้วย 5 ลำดับขั้น

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

ขั้นที่ 3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (affiliation or acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

จากทฤษฎีของ Maslow สามารถนำไปเป็นแนวทางเพื่อบ่งชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการระดับต้น จนถึงระดับสูงสุดซึ่งเป็นไปได้อย่างต่อเนื่องจากขั้นที่ 1 ถึงความต้องการขั้นที่ 5 ตามลำดับ

แคนเตอร์ (1968) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสังคมและมีความจงรักภักดีต่อระบบสังคมที่ตนเป็นสมาชิก อยู่เป็นความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลต่อสังคม เชื่อมโยงระหว่างบุคลิกภาพ ความสนใจของบุคคลให้เข้ากับความสัมพันธ์ของสังคม ทำให้สิ่งที่บุคคลต้องการสอดคล้องกับสิ่งที่บุคคลกระทำ

เชลตอน (1971) ให้ความหมายของความผูกพันองค์การว่าเป็นความรู้สึกที่ดีของผู้ปฏิบัติงานกับองค์การ ทำให้เกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

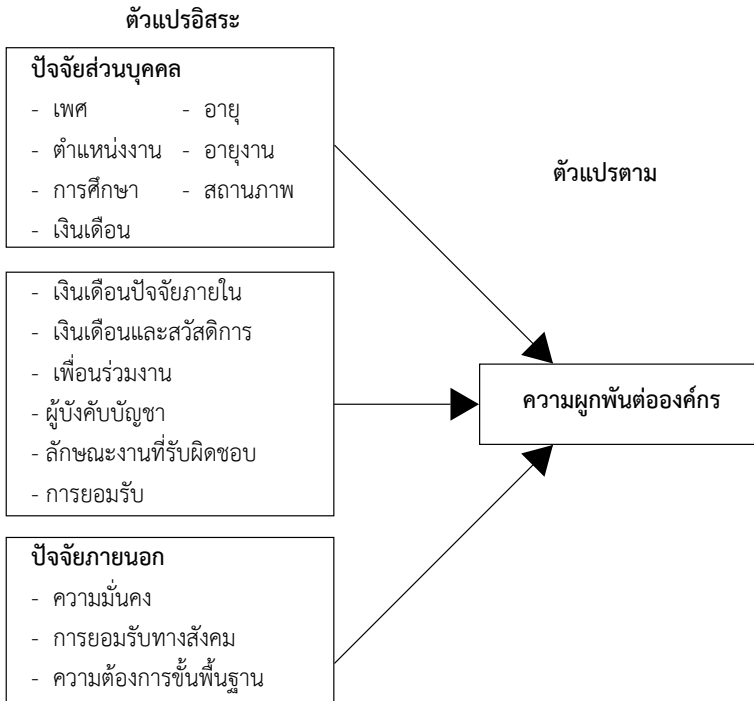
ฮิริบิเนียคและอัทโต (1972) ได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง เมื่อสมาชิกเกิดความสัมพันธ์กับองค์การ หรือเกิดการลงทุนทางกำลังทุนทาง กำลังกายและสติปัญญาให้กับองค์การในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ทำให้ไม่ยอมออกจากองค์การ แม้ว่าจะได้รับข้อเสนอจากองค์การอื่นในรูปของค่าตอบแทนสภาพความเป็นอิสระหรือผู้ร่วมงานที่ดีกว่า

ชาญวูฒิ บุญชม (2553) กล่าวถึงความผูกพันองค์กรในแนวคิดของ Steers มีองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ทำงาน

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มณี ถาวรทวิวงษ์ (2536) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานบริการสาธารณสุขในศูนย์บริการสาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานบริการสาธารณสุข จำนวน 80 คน ในศูนย์บริการสาธารณสุข 56 แห่ง โดยทำการศึกษาปัจจัยต่างๆ 3 ด้าน คือปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ นวรัตน์ ณ วันจันทร์ (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูง

กรอบแนวความคิดการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวความคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ, อายุ, ตำแหน่งงาน, อายุงาน, การศึกษา, สถานภาพ และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ปัจจัยภายในที่ประกอบด้วย เงินเดือนและสวัสดิการ, เพื่อนร่วมงาน, ผู้บังคับบัญชา, ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และการยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

ปัจจัยภายนอกที่ประกอบด้วย ความมั่นคง, การยอมรับทางสังคม และความต้องการขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำนวนทั้งสิ้น 450 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 242 คน ได้แก่ ข้าราชการจำนวน 97 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 17 คน พนักงานราชการ 67 คน และลูกจ้างโครงการจำนวน 61 คน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กรณีทราบจำนวนประชากรโดยการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรของ taro yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 กำหนดความคาดเคลื่อนร้อยละ 0.5

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ซึ่งได้แจกแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยกลุ่มตัวอย่างจะถูกแบ่งออกตามลักษณะของประเภทตำแหน่งงาน แบ่งออกเป็น 4 ชั้น ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามด้านปัจจัยภายใน ประกอบด้วย เงินเดือนและสวัสดิการ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และการยอมรับ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบ 10 point scale ratio

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามด้านปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย ความมั่นคง การยอมรับทางสังคม และความต้องการขั้นพื้นฐาน โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบ 10 Point Scale Ratio

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบ 10 point scale ratio

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพรรณนา สำหรับตัวแปรที่มีการวัดแบบแจกแจงปกติ (descriptive statistic) โดยนำข้อมูลจากค่าสูงสุด (maximum) ค่าต่ำสุด (minimum) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. สถิติอ้างอิง โดยใช้ค่า ANOVA (t-test, f-test) และ multiple regression Analysis (MRA) ในการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกต่อความผูกพันต่อองค์กร

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
	(Constant)	.472	.314		1.501	.135	
1. เงินเดือนและสวัสดิการ	-.004	.054	-.005	-.080	.936	.430	2.327
2. เพื่อนร่วมงาน	.059	.058	.059	1.020	.309	.404	2.476
3. ผู้บังคับบัญชา	.006	.049	.007	.120	.905	.448	2.233
4. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	.428	.075	.386	5.697	.000*	.297	3.369
5. การยอมรับ	-.198	.078	-.179	-2.527	.012*	.272	3.682
6. ความมั่นคง	.130	.063	.132	2.049	.042*	.328	3.048
7. การยอมรับทางสังคม	.353	.063	.347	5.648	.000*	.361	2.769
8. ความต้องการขั้นพื้นฐาน	.209	.052	.208	4.049	.000*	.517	1.935

R = .826 R² = .683 S.E.E. = 1.09064 F = 62.758 Sig. = .000

ความผูกพันต่อองค์กร = 0.472-0.004 เงินเดือนและสวัสดิการ + 0.059 เพื่อนร่วมงาน + 0.006 ผู้บังคับบัญชา + 0.428 ลักษณะงานที่รับผิดชอบ - 0.198 การยอมรับ + 0.130 ความมั่นคง + 0.353 การยอมรับทางสังคม + 0.209 ความต้องการขั้นพื้นฐาน

จากการวิจัยพบว่า

1. ตัวแปรอิสระ เงินเดือนและสวัสดิการ, เพื่อนร่วมงาน, ผู้บังคับบัญชา, ลักษณะงานที่รับผิดชอบ การยอมรับ, ความมั่นคง, การยอมรับทางสังคม และความ ต้องการขั้นพื้นฐาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน
2. ตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัว สามารถอธิบายตัวแปรตามได้ ร้อยละ 68.3
3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในกับความผูกพันต่อองค์กร มีเพียงลักษณะงานที่รับผิดชอบ และการยอมรับที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน แต่การยอมรับมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางตรงกันข้าม
4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกกับความผูกพันต่อองค์กร ความมั่นคง การยอมรับทางสังคม และความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทิศทางเดียวกัน

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลทางด้านเพศ ต่อความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน
2. ลักษณะส่วนบุคคลทางด้านอายุ ต่อความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ลักษณะส่วนบุคคลทางด้านตำแหน่งงาน ต่อความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างบุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ กับ ลูกจ้างโครงการมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. ลักษณะส่วนบุคคลทางด้านอายุงาน ต่อความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างบุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ลักษณะส่วนบุคคลทางการศึกษา ต่อความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน
6. ลักษณะส่วนบุคคลทางด้านสถานภาพ ต่อความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน
7. ลักษณะส่วนบุคคลทางด้านเงินเดือน ต่อความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน
8. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในกับความผูกพันต่อองค์กร มีเพียงลักษณะงานที่รับผิดชอบ และการยอมรับที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
9. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกกับความผูกพันต่อองค์กร ความมั่นคง การยอมรับทางสังคม และความต้องการพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีเฉพาะอายุ ตำแหน่งงาน และอายุงานที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาผลการวิจัยข้างต้นแล้ว พบว่าสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวรพันธ์ เศรษฐแสง (2548) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงาน และอายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีเพียงลักษณะงานที่รับผิดชอบ และการยอมรับที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาผลการวิจัยข้างต้นแล้ว พบว่าสอดคล้องกับผลงานวิจัยของประทีนทิพย์ จันทรวรรณะ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลด่านช้าง พบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันนั้นมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลงานวิจัยของชัยโรจน์ กัลยาณलग (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัททวักจิประกันภัย จำกัด (มหาชน) พบว่าการยอมรับในระดับแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีเพียงการยอมรับทางสังคม และความต้องการพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาผลการวิจัยข้างต้นแล้ว พบว่าสอดคล้องกับผลงานวิจัยของธีระ วีระธรรมสาธิต (2542) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย พบว่าความน่าเชื่อถือขององค์กรแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติการจริง

1. จากผลการวิจัย เห็นได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุงาน ผู้บริหารองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับบุคลากรโดยเท่าเทียมกัน ไม่ควรมีการแบ่งแยกอายุ ระดับชั้นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างโครงการ

2. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยภายในมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และการยอมรับ ผู้บริหารองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการพิจารณามอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ ความถนัด ของแต่ละบุคคล และให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ร่วมทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรในระดับที่สมดุล จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยภายนอกที่ประกอบด้วย ความมั่นคง, การยอมรับทางสังคม และความต้องการขั้นพื้นฐานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอกในทุกๆ ด้าน โดยการสร้างระบบสัญญาจ้างให้กับบุคลากรประเภทพนักงานราชการและลูกจ้างโครงการอย่างยุติธรรม และจัดสภาพแวดล้อมและสร้างบรรยากาศในการทำงานให้น่าอยู่ สะดวก เหมาะสม

3. จากผลการวิจัย ผู้บริหารองค์กรควรจัดกิจกรรมเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับความคิดเห็นของพนักงานในทุกๆ ด้าน เพื่อนำไปปรับปรุงนโยบายขององค์กรต่อไป และเมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายแล้วจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดทิศทางขององค์กร และสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามแนวทางที่องค์กรกำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการปรับปรุงนโยบายต่างๆ ขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาวะปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะทำการศึกษาปัจจัยที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านอื่นๆ ที่ทันสมัยและเหมาะกับองค์กรในปัจจุบัน
2. ควรมีการศึกษาความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อระบบราชการ เพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของระบบราชการให้มีความมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามมดิซน. ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชัยโรจน์ กลยานลาภ. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท นวกิจประกันภัย จำกัด มหาชน. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ, 3(4), หน้า 40-55.
- ดาวศิริ เผ่าพันธ์. (2556). การศึกษาลักษณะงานที่ปฏิบัติและทัศนคติ ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ, 3(2), หน้า 135-147.
- ธีระ วีรธรรมสาธิต. (2532). ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย. ปรินญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นวรรตน์ ณ วันจันทร์. (2548). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประทีนทิพย์ จันทวรรณ. (2553) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร โรงพยาบาลด่านช้าง. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มณี ถาวรทิวังษ์. (2536). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานบริการสาธารณสุขในศูนย์บริการสาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร. ปรินญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

- วรพันธ์ เศรษฐแสง. (2548) **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา**. ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- วาริกา รวีเหลืออง. (2553). ความผูกพันของทรัพยากรมนุษย์ต่อองค์การภาครัฐของไทย. **วารสารข้าราชการ**, 55(3), (พฤษภาคม-มิถุนายน) : หน้า 39-56
- วิชชกร นาคธน. (2550). ระบบบริหารราชการไทย. ใน **เอกสารประกอบการสอนรายวิชา**. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.
- สงคราม เขาวศิลป์และคณะ. (2534). **จิตวิทยาทั่วไป**. เชียงใหม่ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สิทธิชัย เลี้ยงถนอม. (2547). **ความสำคัญของสิ่งแวดล้อมการทำงาน**, **วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี** 19(4) : หน้า 65-67.
- Hrebiniak, L.G. & Alutto, J.A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**, 17, page 555-573.
- Kanter, M.R. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanism in utopian communities. **American Sociological Review**, 33, page 99-517.
- Porter L., et. al., (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. **Journal of Applied Psychology** 59,5 (Oct) : page 603-609
- Sheldon, M. (1971). Investment and involvement as Mechanism Producing Commitment to the Organization. **Administrative Science Quarterly**, 16, page 143-144, 149.