

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร กรมศึกษา กรมธนารักษ์¹

Factors affecting organizational commitment of personnel:

a case study of the Treasury Department

พริพงษ์ สิทธิวงศ์²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร กรมธนารักษ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร กรมธนารักษ์ โดยกลุ่มประชากรที่ใช้ในศึกษา คือ บุคลากรของกรมธนารักษ์ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุสามสิบเอ็ดถึงสี่สิบปี สถานภาพโสด รายได้ตั้งแต่หนึ่งหมื่นถึงสองหมื่นบาท จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่หนึ่งถึงห้าปี การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การงานของบุคลากร กรมธนารักษ์ ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความเชื่อมั่นในองค์การ เป้าหมายและค่านิยม ด้านความต้องการที่จะอยู่กับหน่วยงาน ด้านความรู้สึกพึงพอใจที่ได้มาปฏิบัติงาน และด้านการรักษาบุคลากร โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การ คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ และด้านระดับรายได้

Abstract

The study of factors affecting organizational commitment of Treasury Department personnel aims to study the level of commitment and factors affecting organizational commitment of Treasury Department personnel. The population used in the study is personnel of the Treasury Department, both central and regional. The research tool was a questionnaire. Data was analyzed using a statistical software package, namely frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. T-value analysis One-way analysis of variance and multiple Linear Regression Analysis.

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร กรมศึกษา กรมธนารักษ์

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ

คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

The results of the study found that the most of respondents this time were more female than male. Age thirty-one to forty years, single status, income from ten thousand to twenty thousand baht. Graduated with a bachelor's degree and has a period of work ranging from one to five years. Analysis of the level of organizational commitment of personnel found that the overall level of organizational commitment of Treasury Department personnel was at a very good level. When considering each aspect in order from the highest average is Confidence in the organization Goals and Values The desire to stay with the organizational In terms of feelings of satisfaction from working and personnel retention. The factors affecting organizational commitment are factors related to the nature of work performed. Work experience factors and personal factors such as age and income level.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเนื่องจากการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงทำให้องค์การต่าง ๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเพื่อให้มีความสอดคล้องและทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ดังนั้นการบริหารองค์การในปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จึงต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ โดยองค์การที่สร้างความผูกพันให้บุคลากร รักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์การ ด้วยการสร้างความรักและความผูกพันขององค์การกับบุคลากรให้ผสานเป็นหนึ่งเดียวกัน พร้อมทั้งการได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการอย่างเป็นธรรม จะเป็นพลังสำคัญที่จะนำพาองค์การไปสู่ความมีประสิทธิภาพและการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพของบุคลากร เพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ คือการสร้างความรู้สึกที่ดีให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ได้รับการยอมรับและรับรู้ได้ถึงเป้าหมายขององค์การร่วมกัน มีความจงรักภักดี และพร้อมทุ่มเททำงานอย่างเต็มศักยภาพให้กับองค์การ และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่องค์การนี้ตลอดไป ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การมีด้วยกันหลายปัจจัย อย่างเช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน เป็นต้น ปัจจัยเกี่ยวกับงาน เช่น ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน การปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น การสร้างความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทส่งผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้น ช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกเท่าเทียมและมีความมั่นคงในอาชีพ ลดการลางานและการขาดงาน รวมถึงลดอัตราการลาออกได้

ในการดำเนินงานขององค์การในยุคใหม่นั้น ถ้าองค์การใดบุคลากรไม่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์การ จะส่งผลให้องค์การเกิดความเสียหายในรูปแบบต่าง ๆ ขวัญกำลังใจในการทำงานลดลง ประสิทธิภาพการทำงานลดลง การเสียเวลาฝึกอบรมบุคลากรใหม่หรือการส่งต่อการเปลี่ยนงาน การลางาน ขาดงาน และการ

ทำงานของพนักงานจนไปถึงการลาออกจากงาน ซึ่งถ้าหากองค์กรต้องการจะรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ จำเป็นต้องมีการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรซึ่งจะก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างองค์กรกับบุคลากร โดยทำให้บุคลากรที่อยู่ในองค์กรมีความรู้สึกที่อยากอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ รวมถึงปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งองค์กรต้องหาวิธีสร้างแรงจูงใจ สร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและพัฒนาคุณภาพชีวิตของการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจ กำลังกายในการปฏิบัติหน้าที่ สร้างความรัก ความผูกพันต่อองค์กรเพื่อให้เป็นแรงขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินภาครัฐ สร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงให้กับองค์กร รวมถึงประเทศชาติต่อไป

โดยในการบริหารงานของกรมธนารักษ์นั้น จะคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรภายในหน่วยงานอยู่เสมอ คือมีหน้าที่บริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน รวมถึงสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารของกรมธนารักษ์ให้ความสำคัญเพราะความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรเพื่อรักษาให้อยู่คงอยู่กับองค์กรต่อไป รวมถึงช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถในการทำงานและมีคุณลักษณะที่สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืนต่อไปได้ในอนาคต

ด้วยเหตุข้างต้นที่กล่าวมาแล้วนั้น ทำให้ข้าพเจ้ามีความประสงค์ที่จะวิจัยศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากร กรมธนารักษ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร กรมธนารักษ์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร กรมธนารักษ์

คำถามในการวิจัย

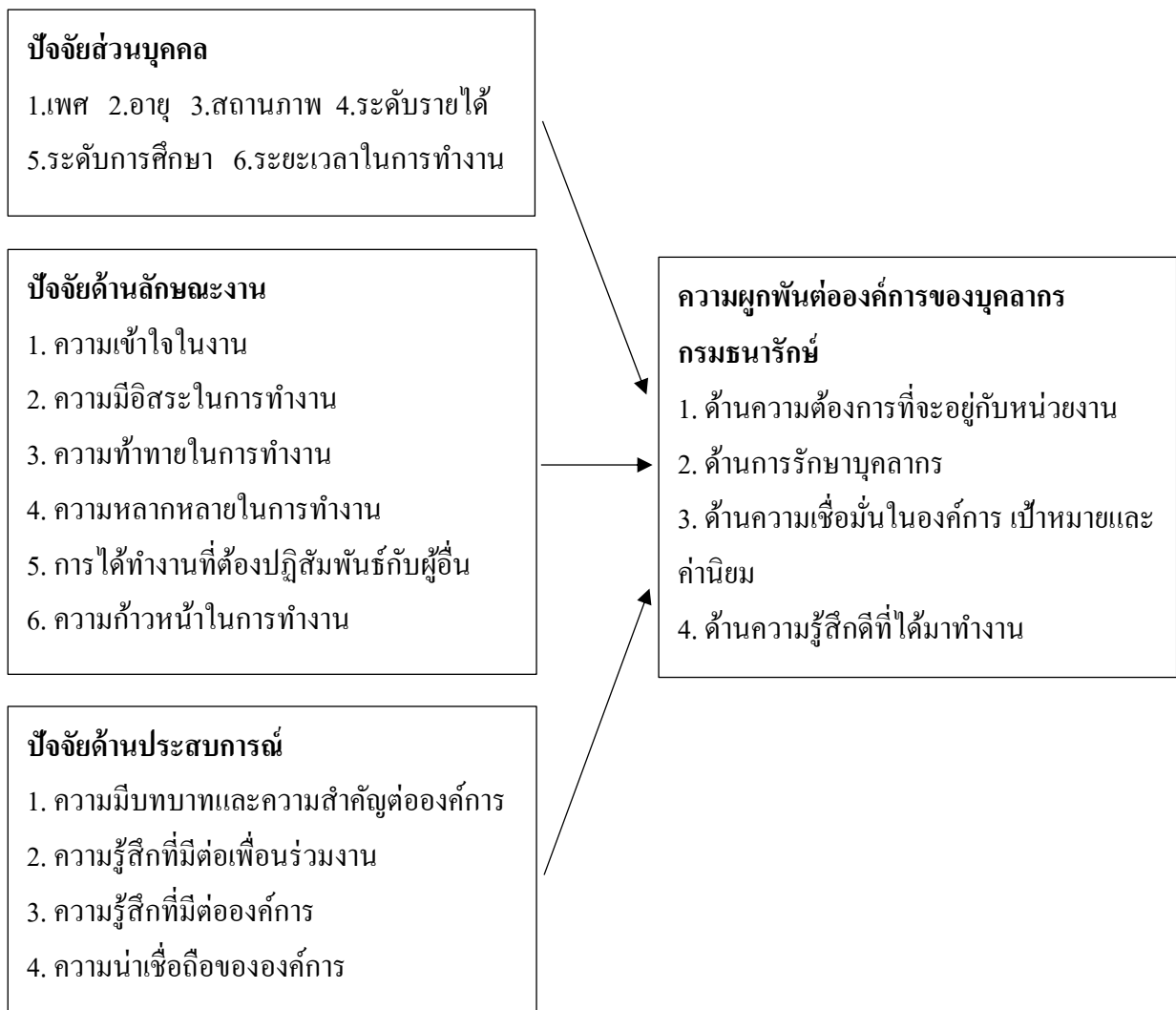
1. ระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมธนารักษ์อยู่ในระดับใด แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันองค์กรของบุคลากร กรมธนารักษ์ แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
3. มีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร กรมธนารักษ์

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา กรมธนารักษ์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลทั่วไปของกรมธนารักษ์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา กรมธนารักษ์ มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรสังกัดกรมธนารักษ์ ประกอบไปด้วย กรมธนารักษ์ และสำนักงานธนารักษ์พื้นที่ 76 พื้นที่ รวมทั้งสิ้น จำนวน 3,446 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดกรมธนารักษ์ และสำนักงานธนารักษ์พื้นที่ คัดสรรส่วนโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้วได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 359 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

1) ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 7 ข้อ

- 1.1) เพศ
- 1.2) อายุ
- 1.3) สถานภาพ
- 1.4) รายได้
- 1.5) ระดับการศึกษา
- 1.6) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

2) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ แบ่งออกเป็น 6 ข้อ

- 2.1) ความเข้าใจในงาน
- 2.2) ความมีอิสระในการทำงาน
- 2.3) ความท้าทายในการทำงาน
- 2.4) ความหลากหลายในการทำงาน
- 2.5) การได้ทำงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
- 2.6) ความก้าวหน้าในการทำงาน

3) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 ข้อ

- 2.1) ความมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร
- 2.2) ความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน
- 2.3) ความรู้สึกที่มีต่อองค์กร
- 2.4) ความน่าเชื่อถือขององค์กร

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมธนารักษ์ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

- 1.1) ด้านความต้องการที่จะอยู่กับหน่วยงาน
- 1.2) ด้านการรักษาบุคลากร
- 1.3) ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร เป้าหมายและค่านิยม
- 1.4) ด้านความรู้สึที่ดีที่ได้มาทำงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับลักษณะงานของบุคลากร จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามปลายปิดที่วัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 16 ข้อ

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรืออื่น ๆ ที่สามารถเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบจำนวน 30 คน โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557) เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการดังกล่าวได้ค่าดังนี้

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
1. ปัจจัยส่วนบุคคล	.903	6
2. ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.901	6
3. ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน	.896	4

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยความผูกพันองค์กร

ปัจจัยความผูกพันองค์กร	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
1. ด้านความต้องการที่จะอยู่กับหน่วยงาน	.895	4
2. ด้านการรักษาบุคลากร	.895	4
3. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร	.895	4
4. ด้านความรู้สึที่ดีที่ได้มาทำงาน	.894	4

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 359 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษา โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลของบุคลากรกรมธนารักษ์ และสำนักงานธนารักษ์พื้นที่

5.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบประเมินชุดจริงที่ได้ตรวจสอบคุณภาพแล้วให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ต่อไป

5.3 ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ และร้อยละ

1.2) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กรมธนารักษ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3) วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมธนารักษ์ ทั้ง 4 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนขั้นที่เท่า ๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนค่าถามที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน และนำมาหารด้วยจำนวนขั้น จากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม (กัลยา วาณิชขันธ์, 2545, หน้า 27) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จัดอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อยที่สุด

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

2.1) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่า t-test ค่าความแปรปรวนทางเดียว f-test : One-Way ANOVA หากพบความแตกต่างจะทดสอบรายคู่โดยวิธีของ LSD

2.2) วิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

การแปลค่าการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.01 – 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.21 – 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.41 – 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.61 – 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.81 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา กรมธนารักษ์ สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร กรมธนารักษ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 68 อายุ 31 -40 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.80 สถานภาพ คิดเป็นร้อยละ 60.70 ระดับรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 60.40 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.50 และระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.40

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กรมธนารักษ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ด้านความต้องการ และปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมธนารักษ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร เป้าหมายและค่านิยม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ความต้องการที่จะอยู่กับหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ด้านความรู้สึกที่ดีได้มาปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และด้านการรักษานุเคราะห์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

4. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สรุปผลได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันโดยภาพรวมมีผลต่อความผูกพันองค์กร ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น อายุ และระดับรายได้ ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมธนารักษ์ สรุปผลได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมธนารักษ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความต้องการที่จะอยู่กับหน่วยงาน ด้านการรักษาบุคลากร ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร เป้าหมายและค่านิยม และด้านความรู้สึที่ดีที่ได้มาปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมธนารักษ์ ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม การพิจารณาผลตอบแทนพิเศษ การจัดผลตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม พร้อมทั้งสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย และควรให้ควรให้อิสระในการทำงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีไม่ตึงเครียด

2. ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานซึ่งมีผลต่อความรู้สึผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ควรให้อิสระในการทำงานมากยิ่งขึ้นเพื่อสร้างผลงานที่หลากหลายมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีความยุติธรรม พิจารณาการปรับตำแหน่งบุคลากรที่ภายใต้หลักคุณธรรม

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติมที่คาดว่าจะมีผลต่อความผูกพันองค์กร เช่น ความเท่าเทียม ความเสมอภาค การโยกย้าย/เลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรม โครงสร้างองค์กร เป็นต้น เพื่อให้งานวิจัยมีกรอบแนวคิดที่กว้างและมีรายละเอียดมากขึ้น

บรรณานุกรม

- นางเยาว์ แก้วมรกต (2542) ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
บุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สารนิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นางสาวเทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่าน
โครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก
- นางสาวลลิตา จันทรงาม (2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารออมสิน สา
นักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์
ประเทศไทย (จำกัด) บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ยสวรรณ อามฤต (2564) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท MM Logistics การ
จัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล
- รมิตา ป ระวัติ (2564) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราช
เทวี ณ ศรีราชา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
- สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การ
มหาชน) ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สุรัสวดี สุวรรณเวช (2553) “การสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ.” วารสารการบริหารตน ปีที่ 31,
ฉบับที่ 4
- โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Allen, N.J., and Meyer, J.P. (et al.) (1990). “The Measurement and Antecedents of Affective,
Continuance, and Normative Commitment to the Organization.” Journal of Occupational
Psychology.
- Institute for Employment Studies (IES), “Employee engagement” ค้นหามือ 10 มกราคม 2567 จาก
<https://www.employment-studies.co.uk/>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work.
Academy of Management Journal.
- Macey, W. H., Schneider, B., Barber, K. M., & Young, S. A. (2009). Employee Engagement: Tools for
Analysis, Practice, and Competitive Advantage

- Mehrzi, N. and Singh, S. (2016). Competing through employee engagement: a proposed framework. International Journal of Productivity and Performance Management,
- Mowday, Porter, and Steers (1982). Employee-organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover
- Richman, A. (2006). Everyone Wants an Engaged Workforce How You Can Create it?.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach.
- Simon L. Albrecht (2012). The influence of job, team and organizational level resources on employee well-being, engagement, commitment and extra-role performance
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (1983). Motivation and Work Behavior. (3 rd ed.). New York: McGraw - Hill.
- Steers, R. M. (1997). Antecedents and outcome of organizational commitment. Administrative Science Quarterly
- The Gallup Organization (Employee Engagement) ค้นหาเมื่อ 10 มกราคม 2567 จาก <https://www.gallup.com/workplace/285674/improve-employee-engagement-workplace.aspx>