

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย  
FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT  
OF EDUCATION PERSONNEL

**ณัฐดนัย ปัญจางกุล**

คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

6214060024@rumail.ru.ac.th

**Natdanai Panchangkakul**

The degree of master of business administration

(Management)

Ramkhamhaeng University

6214060024@rumail.ru.ac.th

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพัน และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างประชากรจำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย คือ ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ตนมีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรเป็นที่พึงได้ ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ และความน่าเชื่อถือ

**คำสำคัญ:** ความผูกพันต่อองค์กร, บุคลากรทางการศึกษา

## Abstract

The purpose of this research is to study the level of the organizational and the factors affecting organizational commitment of education personnel. The sample group consisted of 400 by personnel. This research is the questionnaire in collecting data. The statistics used to analyze data include frequency, percentage, average, standard deviation and multiple regressions at significant levels of 0.05. The result showed the factor affecting personnel engagement at the university level is job security, success in work, they are important to the organization, the organization is reliant on leadership, compensation, pride in work, responsibility and reliability

**Keywords:** Organizational Commitment, Educational Administrator

## บทนำ

การพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จส่วนหนึ่งเกิดจากการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์กร เช่น อุปกรณ์เทคโนโลยี บุคลากร เครื่องทุนแรง ในส่วนนี้ได้ให้ความสำคัญกับคน คนถือ ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความสามารถคิดเองได้ มีความสามารถแก้ไขปัญหาได้ มีความรู้สึกนึกคิด มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและ นำทรัพยากรอื่น ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ คนจึงเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เดินหน้าไปสู่ความสำเร็จ หน้าที่สำคัญประการหนึ่งขององค์กรคือ การธำรงรักษาให้บุคลากรในองค์กรมี ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ ส่งผลทำให้เกิดความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจและพร้อมจะสละเวลาส่วนตัวให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ บุคลากรในองค์กรจะเป็นผู้พิจารณาและตัดสินใจเองว่าควรทำงานหนักเพียงใด ควรหรือไม่ที่จะสละเวลาส่วนตัวเพื่อมาทำงาน และความสามารถทำผลผลิตออกมาให้ได้มากหรือน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความรู้สึกผูกพันที่บุคลากรมีให้ต่อองค์กร ถ้าหากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้แล้ว บุคลากรก็มีความยินดี และเต็มใจที่จะทำงานให้องค์กรอย่างดี

ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งบอกที่ดีถึงอัตราการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงของสมาชิกในองค์กร เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากจะแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมต่างๆ เช่น การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่ขาดงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน มาทำงานก่อนและเลิกงานช้ากว่าคนอื่น ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และตรงต่อเวลาในการทำงาน บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่าบุคลากรที่ไม่มีหรือมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำงานโดยยอมเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น การสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นวิธีการในการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าขององค์กร ทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีความรู้สึก และจิตใจที่อยากจะทำอยู่กับองค์กรตลอดเวลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่ง สำคัญอย่างยิ่งในการรักษาบุคลากร

ขององค์กรให้อยู่กับองค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สถานศึกษาเป็นองค์ที่สำคัญในการสร้างคนให้มีคุณภาพ การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ การเมือง ด้านสังคมและวัฒนธรรมหรือด้านเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า กล่าวคือสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากเพียงใดย่อมผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย และบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญอันหนึ่งในการจัดการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของประเทศให้ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีเป้าหมายหลัก คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ในปัจจุบันเพื่อเป็นกำลังสำคัญของประเทศต่อไป

บุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยจะมีความเต็มใจในการร่วมมือในการทำงานได้นั้น องค์กรต้องสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยก่อน ดังนั้นองค์กรจึงต้องพิจารณาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย โดยสามารถแบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ความผูกพันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้ครูจงรักภักดีและทุ่มเทร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรทางการศึกษาที่มีความรักความภักดีและความผูกพันต่อองค์กรย่อมเสียสละ ทุ่มเทร่างกายแรงใจ และมุ่งหวังเห็นผลสำเร็จขององค์กรเป็นหลัก แต่ถึงแม้บุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยมีความรู้ความสามารถมากมายเพียงใด บุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยจะไม่ยอมใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง ไม่ยอมอุทิศตนให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรเลย หากไม่ได้รู้สึกว่าคุณค่าตนเองสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ดังนั้น ความสำเร็จหรือ ความล้มเหลวย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือการอุทิศเวลาให้กับงานที่รับผิดชอบของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยที่ได้รับ มอบหมาย ทุ่มเทให้งานประสบความสำเร็จโดยไม่มีใครบังคับ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความรักความผูกพันที่บุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยมีต่อองค์กร และพร้อมที่จะอยู่ร่วมกับองค์กรทำงานให้กับองค์กร และทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่และ ให้ประสบความสำเร็จอย่างดีที่สุด

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ในการดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรนั้นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการ พัฒนาคุณภาพของการศึกษาต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน และ ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย

## ขอบเขตการวิจัย

เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้จะเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย

## ขอบเขตกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย จำนวน 141,249 คน (ข้อมูลจากบุคลากรอุดมศึกษา ปี 2563) ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวน ประชากรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน  $\pm 0.05$  ทำให้มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้ จำนวน 400 คน

## ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาถึงเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยนั้นผู้ศึกษาได้ศึกษาจากปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงานความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน
3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่องาน ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้ ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยและสามารถสร้างความผูกพันต่อในอนาคต
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย
3. ผลที่ได้จากการศึกษาจะนำไปวางแผนพัฒนาปรับปรุงเพื่อความผูกพันของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความร่วมมือกันพัฒนามหาวิทยาลัยให้ประสบความสำเร็จ และเกิดสัมพันธภาพอันดีต่อองค์กร

## สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และ หน่วยงานที่สังกัด จะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ประกอบไปด้วย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในการทำงาน และ ความรับผิดชอบในงาน จะมีผลต่อความผูกพันต่อบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย
3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่องาน ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งได้ ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการจะมีผลต่อความผูกพันต่อบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย

## กรอบแนวคิดงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการ กำหนดกรอบแนวคิด ซึ่งได้นำแนวคิดของสตีเยอร์ (Steers, 1977) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อองค์กร ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในการทำงาน และได้ศึกษาแนวคิดของพอร์ทเลอร์ แอน สมิท (Porter, & Smith 1974) เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานในองค์กร ความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรมาประยุกต์และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

## กรอบแนวคิดงานวิจัย

### ตัวแปรอิสระ

#### ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ - อายุ
- สถานภาพ - ระดับการศึกษา
- รายได้ต่อเดือน - ระดับตำแหน่ง
- ระยะเวลาในการทำงาน

#### ปัจจัยด้านลักษณะงาน

- ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- ความมั่นคงในงาน
- ความสำเร็จในการทำงาน
- ความรับผิดชอบในงาน

(Steers, 1977)

#### ปัจจัยด้านประสบการณ์

- ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร
- ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้
- ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร
- ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน
- ภาวะผู้นำ
- ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

(Steers, 1977)

### ตัวแปรตาม

#### ความผูกพันต่อบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์กร
3. ความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

(Porter, & Smith 1974)

## วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

### ความหมายองค์กร

Allen and Meyer (1990 อ้างใน วรารักษ์ลีเลิศพันธ์ 2557) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อ องค์กร หมายถึงลักษณะความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กร และมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ของสมาชิกในองค์กร โดยแบ่งความผูกพันออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ความผูกพันด้านจิตใจ กล่าวถึง การรับรู้ของพนักงานด้านจิตใจที่ผูกพันต่อองค์กร
2. ความผูกพันต่อเนื่อง กล่าวถึงการรับรู้ของพนักงานด้านค่าตอบแทน กับการลาออกจากองค์กร
3. ความผูกพันตั้งใจที่จะอยู่ต่อกล่าวถึงการรับรู้ของพนักงานด้านระเบียบข้อบังคับขององค์กร

Shelton (1971อ้างใน ศรีสุนัน 2559) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรโดยประเมินองค์กรในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กรและเป็นความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมาย

Buchanan (1974 อ้างใน ศรีสุนัน 2559) ได้ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรคือความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมองค์กร รวมทั้งการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติตามรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กรและถือเสมือนว่าเป็นของตนเช่นกัน
2. การเข้ามาเป็นส่วนร่วมในองค์กร (involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตน
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (loyalty)

Porter, & Smith (1974 อ้างใน พัชรินทร์ 2560) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในรูป

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานในองค์กร
3. ความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยทำการสรุปความหมายของความผูกพันคือ ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว ความภูมิใจและการยอมรับ ยึดมั่นในเป้าหมายขององค์กร ทำให้เกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าและเพื่อประโยชน์ขององค์กร รวมไปถึงความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป ประกอบไปด้วย 3 ด้านดังนี้

1. การแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้แก่ ความภูมิใจในองค์กรและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร
2. ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กร ได้แก่ ความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อ ความก้าวหน้าขององค์กร และ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร
3. ความภักดีต่อองค์กร ได้แก่ ความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพของ องค์กรตลอดไป

## ความหมายและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน

ทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ Maslow's (Need hierarchy theory) กล่าวถึงความต้องการ (Need) ของมนุษย์ทุกคนมีความแตกต่างกันไปทั้งการดำรงชีวิตประจำวันและการทำงาน ซึ่งความต้องการที่แตกต่างกันเหล่านี้ เป็นพลังขับเคลื่อนอย่างหนึ่งของมนุษย์ที่ทำให้มนุษย์เกิดแรงจูงใจ (Motivation) ไม่ว่าจะเป็นความหิว ความกระหาย ความรัก ความต้องการได้รับการยอมรับจากคนรอบข้าง ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สินความปลอดภัยในการทำงาน และการดำเนินชีวิต เป็นต้น เมื่อความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้ว จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfaction)

การที่องค์กรต้องการที่จะให้บุคลากรทำงานให้มีประสิทธิภาพ แต่บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือ แม้ว่าบุคลากรเหล่านั้นจะมีความสามารถ มีความรู้ก็ตาม องค์กรจะต้องคิดหาวิธีในการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรนั้น

Maslow (อ้างใน พันธุ์วี 2561) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ เป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรและองค์กรทำงานร่วมกันได้ โดยมี 5 ลำดับขั้น

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ถือเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัย 4 อาหาร เครื่องนุ่งห่ม อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์ตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายได้แล้วก็เพิ่มระดับความต้องการขึ้นไปอีก เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงาน
3. ความต้องการทางการยอมรับและความผูกพัน (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการที่ต้องการจากสังคม ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือองค์กร เช่น ความต้องการความรักทั้งการให้และกักรับ ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น
4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หรือความภูมิใจในตัวเอง เป็นความต้องการที่ต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความน่าเคารพนับถือ เป็นต้น
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self - actualization) ถือเป็นความขั้นสูงสุดของมนุษย์ เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างให้สำเร็จ ความต้องการที่จะทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง

Steers (อ้างใน อนงค์ศิริ 2561) สรุปว่าปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะของแต่ละบุคคล เช่น อายุโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า การศึกษา และลักษณะบทบาท
2. ลักษณะงาน ประกอบด้วย ความท้าทายของงาน โอกาสที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม



3. ประสพการณ์การทำงาน ประกอบด้วย ทศนคติของกลุ่มที่มีต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือต่อองค์กรและความไว้วางใจต่อองค์กร องค์กรมีความเข้าใจที่พนักงานได้ลงทุนลงแรงและเห็นความสำคัญของพนักงาน องค์กรมีการให้รางวัลหรือได้ตระหนักถึงความคาดหวังของพนักงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว ความภูมิใจและการยอมรับ ยึดมั่นในเป้าหมายขององค์กร ทำให้เกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าและ เพื่อประโยชน์ขององค์กร รวมไปถึงความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป ประกอบ ไปด้วย 3 ด้านดังนี้

1. การแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้แก่ ความภูมิใจในองค์กรและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร
2. ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กร ได้แก่ ความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อ ความก้าวหน้าขององค์กร และ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร
3. ความภักดีต่อองค์กร ได้แก่ ความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพของ องค์กรตลอดไป

## วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการศึกษาสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดการกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือการเก็บข้อมูลในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยการใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และวิเคราะห์ทางสถิติ

## การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย จำนวน 141,249 คน (ข้อมูลจากบุคลากรอุดมศึกษา ปี 2563) ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวน ประชากรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน  $\pm 0.05$  ทำให้มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้ จำนวน 400 คน

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์และอธิบายลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสพการณ์ในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential OStatistic) ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติดังนี้

2.1 ค่าสถิติ Two Independent Sample t-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม

2.2 ค่าสถิติ ANOVA ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป

2.3 ค่าสถิติ Regression ใช้ในการวิเคราะห์หาตัวแปรอิสระตัวใดที่ส่งผลต่อตัวแปรตามมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานตัวแปรใดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้นำมาไว้ที่ระดับ 0.05

## ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 68.3 อายุระหว่าง 20 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 84.8 สถานภาพโสด จำนวน 368 คิดเป็นร้อยละ 92 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 286 คิดเป็นร้อยละ 71.5 ระยะเวลาทำงานในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปีจำนวน 166 คิดเป็นร้อยละ 41.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 45 ตำแหน่งลูกจ้างประจำจำนวน 138 คิดเป็นร้อยละ 34.5 โดยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยโดยภาพรวม ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบใน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความมั่นคง ตามลำดับ

2. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความน่าเชื่อถือ ชื่อเสียงขององค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ และด้านภาวะผู้นำ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการณ

3. ความผูกพันต่อบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยมีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร รองลงมาคือด้านความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานในองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ตามลำดับ

## สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ และรายได้ ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีการส่งเสริมและพัฒนาในด้านการทำงาน มีการตอบสนองความต้องการของบุคลากร สวัสดิการที่องค์กรจัดให้บุคลากรมีความพึงพอใจ การดำเนินงานขององค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร เหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ เพศ อายุ และรายได้ ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรคือ ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ตนมีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรเป็นที่พึ่งได้ ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ และความน่าเชื่อถือขององค์กร

## ข้อเสนอแนะ

1.ควรศึกษาตัวแปรต้นอื่นๆ ที่นอกเหนือจากนี้เพิ่มขึ้น เช่น ตัวแปรบรรยากาศในการทำงาน ตัวแปรนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการทำงาน ที่ยังไม่ได้ทำการศึกษาว่าในครั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันในองค์กรต่อไปในอนาคต

2.ควรมีการทดสอบค่าสถิติอื่นๆ ที่นอกเหนือจาก t-test ANOVA และ Regression เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่หลากหลายแตกต่าง รวมไปถึงการศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อความเข้าใจเชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงจากผู้ตอบแบบสอบถามและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

## เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ ขนอม. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันของ

พนักงานต่อ องค์กรของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยมีความเกี่ยวพันในงานเป็นตัวแปรกำกับ. วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2557.

กนิษฐา นาคแดง. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท หนองม่วงค่าบริการ

จำกัด. การค้นคว้าอิสระ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2557.

ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรม

ชลประทาน (สามเสน). การค้นคว้าอิสระ คณะบริการธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก, 2560.

ธนรัฐ นาทอง. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5.

การค้นคว้าอิสระ สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชนบัณฑิตวิทยา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.

พงศกร เผ่าไพโรจนกร. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี

พนักงาน บริษัท ซีเมนต์ จำกัด. สารนิพนธ์ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546.

พัชรินทร์ คีรีเมฆ. ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2560.

พันธุ์วีร์ พันธุ์อำไพ. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา Generation X และ Generation Y ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา จังหวัดสงขลา. การค้นคว้าอิสระ สาขาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2561.

พิชิต ปรานีพร้อมพงศ์. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท

ห้างเซ็นทรัล ดีพาทเมนต์สโตร์ จำกัด. สารนิพนธ์ สาขาวิชานโยบายสังคมภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559.

ลลิตา จันทรงาน. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน

สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. การค้นคว้าอิสระ สาขาบริหารรัฐกิจการสาธารณะ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559.

วรรณิภา นิลารรณ. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าอิสระ คณะบริการธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2554.

ศรีสุนันท์ วัฒนา. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอสจีเอสที

(ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ สาขาการบริการธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, 2559.

สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย และประสพชัย พสุนนท์. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง. สาขามนุษย์ศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 2561.

อนงค์ศิริ โจรนโสดม. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัด

องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2561.