

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL
AT THE DEPARTMENT OF HIGHWAYS, CENTRAL

พรชนก จันท์ศรี

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

PORNCHANOK JUNSRI

E-mail: iamjeje_1992@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ กรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง จำนวน 360 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทำสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง ที่มีอายุ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่างกัน และบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง ที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความท้าทายในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร; บุคลากรกรมทางหลวง

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the organizational commitment level of personnel at The Department of Highways, Central 2) to study the organizational commitment of personnel at The Department of Highways, Central classified by Personal factors 3) to study Job characteristic factor and Work experience factor affecting the organizational commitment level of personnel at The Department of Highways, Central.

The sample group was 360 people of government officials, permanent employees and government employees in The Department of Highways, Central. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-way ANOVA (F-test), in case of it had statistically significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different and Multiple Regression Analysis.

The results of hypothesis testing showed that personnel in The Department of Highways, Central with different age, monthly income and duration of work caused different the organizational commitment of personnel at The Department of Highways, Central different. And personnel in The Department of Highways, Central with different gender and education level did not caused different the organizational commitment of personnel at The Department of Highways, Central different. Moreover, Job characteristic factor for The challenge of duties and Job advancement and Work experience factor for Attitudes towards colleagues and the organization affecting the organizational commitment of personnel at The Department of Highways, Central.

Keywords: Organizational Commitment; Personnel at The Department of Highways

บทนำ

การปฏิบัติงานขององค์กรไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในทุกวันนี้ ปฏิเสธไม่ได้ว่าทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่งขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้แทบทุกองค์กรใช้ความพยายามและทรัพยากรไม่น้อยในการจัดการให้บุคลากรในองค์กรให้มีความมุ่งมั่น และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ความสามารถในการทำงาน ทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงทัศนคติที่ดีต่อองค์กร แต่สิ่งที่ต้องปฏิบัติควบคู่ไปด้วย คือ การปลูกฝังหรือการสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้เกิด

ความรัก ความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร นอกจากนั้น ยังปลูกฝังให้บุคลากรเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถของตน การที่องค์กรจะคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้นั้นจะต้องมีการอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริมเพื่อเป็นการกระตุ้นการผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร การทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรของตนเอง ด้วยเหตุนี้จึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่จะผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานกับองค์กรอย่างยาวนาน

กรมทางหลวงเป็นหน่วยงานที่พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมโยงโครงข่ายระบบการคมนาคมขนส่ง ทั้งทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ และทางราง สนับสนุนการขับเคลื่อนประเทศ ในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี รวมถึงด้านความมั่นคงผ่านการเชื่อมโยงโครงข่ายทางหลวง ตามวิสัยทัศน์กรมทางหลวงที่ว่า “ระบบทางหลวงที่สะดวก ปลอดภัย เชื่อมโยงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ” ทุกภารกิจของกรมทางหลวงจะมีเจ้าหน้าที่กรมทางหลวงทำงานให้พี่น้องประชาชนตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง โดยมีแนวคิดในการวิจัย คือ ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง เพื่อแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลางที่จำแนกตามปัจจัยต่าง ๆ มีความแตกต่างกันหรือไม่ และปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลให้บุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลางมีความผูกพันต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง

ขอบเขตของงานวิจัย

1. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** คือ บุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง ประจำปีงบประมาณ 2565 ซึ่งประกอบด้วยบุคลากร 3 ประเภท คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,957 คน (ข้อมูลจากบัญชีถือจ่ายและกรอบอัตรากำลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จากกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง ณ วันที่ 31 มกราคม 2565) โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 360 คน

2. **ด้านเนื้อหาและประเด็นการศึกษา** เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงเพื่อศึกษาค้นคว้าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความท้าทายในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และด้านความมีอิสระในการทำงาน 3) ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ และด้านความรู้สึกรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง ประกอบด้วย ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านบรรทัดฐานของสังคม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง
2. เพื่อให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง

ทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แยกปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรออกเป็นด้าน ดังนี้ **ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความท้าทายในการทำงาน**

ศรีสุนันท์ วัฒนา (2559, หน้า 7) กล่าวว่า งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง งานนั้นมีความท้าทายสูง ใช้ความรู้ความสามารถทางสติปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ของตนเองอย่างเต็มที่

สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา (2560, หน้า 6) กล่าวว่า ความท้าทายของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องการความรู้ ความสามารถ งานที่มีความน่าสนใจกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นอยู่เสมอ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความท้าทายในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมากกว่าปกติ กระตุ้นให้เกิดความสนใจเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ลลิตา จันทร์งาม (2559, หน้า 8) กล่าวว่า โอกาสก้าวหน้าในงาน หมายถึง โอกาสในการเลื่อนฐานะทางตำแหน่งให้สูงขึ้นโดยพิจารณาจาก โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การได้พัฒนาความรู้และความมั่นใจในอนาคต

พิชิตพล กันทะ (2561, หน้า 9) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานดีขึ้น

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง ความคาดหวังของบุคลากรที่จะได้รับการสนับสนุนให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความตั้งใจ มีโอกาสก้าวหน้า ได้รับการตอบแทนที่เหมาะสม และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

วชิรวัชร งามละม่อม (2559) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานเท่าที่จะสามารถกระทำได้

สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา (2560, หน้า 7) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการแก้ปัญหา การได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง ความคาดหวังของบุคลากรที่จะได้รับการสนับสนุนให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความตั้งใจ มีโอกาสก้าวหน้า ได้รับการตอบแทนที่เหมาะสม และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านการมีอิสระในการทำงาน

ศุภพิชญ์ สุขโกเมศ (2560, หน้า 11) กล่าวว่า ความมีอิสระในงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่บุคคลมีอิสระในการกำหนดแบบแผนขั้นตอนหรือวิธีการทำงาน มีอิสระ สามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเอง ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จและยอมรับกับความล้มเหลวของงานที่ตนเป็นผู้รับผิดชอบ

ลลิตา จันทร์งาม (2559, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง พนักงานจะต้องได้รับอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานในการทำงานนั้น ๆ อย่างเต็มที่

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านการมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่แต่ละบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความรู้สึกความผูกพันต่อองค์กรได้ในระดับสูงหรือระดับต่ำ

ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562, หน้า 5) กล่าวว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานทั้งหลายในองค์กรที่มีต่อภาพพจน์ขององค์กร ไม่ว่าจะ เป็นสภาพแวดล้อมการทำงาน การบริหารงานและกฎระเบียบภายในองค์กร

ธนวิทย์ ทับสวัสดิ์ (2562, หน้า 31) กล่าวว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อผู้ร่วมงานและองค์กร

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ไม่ว่าจะ เป็นนโยบายการบริหารงานและกฎระเบียบภายในองค์กร การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองต่อองค์กร

ศรีสุนันท์ วัฒนา (2559, หน้า 8) กล่าวว่า ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานในเรื่องของความก้าวหน้าในงานและอาชีพ ธุรการ บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา

สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา (2560, หน้า 7) กล่าวว่า ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบแทนจากองค์กร หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะได้รับต่อองค์กร เช่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสในการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองต่อองค์กร หมายถึง ความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานที่จะได้รับจากองค์กร ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ

ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้

ชนวินท์ ทับสวัสดิ์ (2562, หน้า 31) กล่าวว่า ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ หมายถึงความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง และองค์กรจะให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา

พิชิตพล กันทะ (2561, หน้า 11) กล่าวว่า ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ หมายถึง ความรู้สึกที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน และความมั่นคงให้แก่เจ้าหน้าที่ได้ ซึ่งวัดได้จากระดับความพึงพอใจจากผลตอบแทนที่องค์กรมอบให้ ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ เบี้ยเลี้ยง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อองค์กรที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานได้ ความรู้สึกไว้วางใจว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง และช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา

ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

ศุภพิชญ์ สุขโกเมศ (2560, หน้า 12) กล่าวว่า ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการที่ทำให้องค์กรมีผลงานที่ดี รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีค่าแก่องค์กร

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562, หน้า 5) กล่าวว่า ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อการได้รับความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบทบาทที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อการได้รับความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และได้รับบทบาทของตนเองที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร

Meyer and Allen (1991) (อ้างถึงใน พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล, 2558, หน้า 23) ได้อธิบายความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้สึก หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกของการมีส่วนร่วม และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรในองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกในระดับสูงจะมีทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกโดยผ่านการปฏิบัติตัวในการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากมีความต้องการที่จะทำงานในองค์กรต่อไป

2. ด้านความผูกพันต่อเนื่อง หมายถึง การตระหนักถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานต่อไปในองค์กร โดยการเปรียบเทียบระหว่างการทำงานต่อไปกับการออกจากองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อเนื่องในระดับสูงจะมีความรู้สึกว่าร่ายได้ สิทธิประโยชน์ รางวัล และเกียรติยศที่ได้รับจากองค์กรนี้มีคุณค่าสูงกว่าที่จะออกไปจากองค์กร และจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปเพราะมีความจำเป็น

3. ด้านความผูกพันในบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกสำนึกในบุญคุณที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือได้มีโอกาสเข้ามาทำงานในองค์กรนี้ บุคลากรที่มีความผูกพันในบรรทัดฐานสูงจะคิดว่าตนสมควรจะทำงานในองค์กรต่อไป เนื่องจากเป็นสิ่งที่ถูกต้องตามครรลองและบรรทัดฐานของสังคม

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติ หมายถึง ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านพฤติกรรม หมายถึง การแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ ซึ่งเกิดจากการประเมินและเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่ได้รับ และด้านความผูกพันในบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่ได้มีโอกาสเข้ามาทำงานในองค์กรแล้วต้องมีความผูกพันต่อองค์กร โดยแสดงออกมาในลักษณะของความจงรักภักดีต่อองค์กร เต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กรเพราะความถูกต้องเหมาะสมทางสังคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศุภพิชญ์ ศุขโกเมศ (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ดูแลคนพิการ” ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าองค์ประกอบด้านการกล่าวถึงองค์การในทางที่ดีมีระดับสูงที่สุด รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านการช่วยเหลือสนับสนุนองค์การ และองค์ประกอบด้านการคงอยู่กับองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยลักษณะองค์การ ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 46.80

อติภา ขาวพร (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด” ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ในภาพรวมพนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ส่วนด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำเพียงด้านเดียว ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพอายุการทำงาน และระดับเงินเดือน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันขององค์กรไม่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) และเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง ประจำปีงบประมาณ 2565 ซึ่งประกอบด้วยบุคลากร 3 ประเภท คือ ข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,957 คน (ข้อมูลจากบัญชีถือจ่ายและกรอบอัตรากำลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จากกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง ณ วันที่ 31 มกราคม 2565)

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 คน โดยการใช้การคำนวณสูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) (อ้างถึงใน อติภา ชาวพร, 2559, หน้า 36) โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยทำการแจกแบบสอบถามเพื่อให้ได้จำนวนตามต้องการโดยไม่มีหลักเกณฑ์ กลุ่มตัวอย่างจะเป็นใครก็ได้ที่สามารถให้ข้อมูลได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามทั้งปลายปิดและปลายเปิด โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 33 ข้อ กำหนดให้ 5 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4 = ระดับความคิดเห็นมาก, 3 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 = ระดับความคิดเห็นน้อย, 1 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง ซึ่งประกอบด้วย ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านบรรทัดฐานของสังคม มีจำนวนข้อคำถาม 14 ข้อ กำหนดให้ 5 = ระดับความผูกพันมากที่สุด, 4 = ระดับความผูกพันมาก, 3 = ระดับความผูกพันปานกลาง, 2 = ระดับความผูกพันน้อย, 1 = ระดับความผูกพันน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านควรมีกิจกรรมหรือนโยบายอะไรบ้าง เพื่อส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง จำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ เป็นคำถามในลักษณะคำถามปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ คือ ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์ในการ และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง ประกอบด้วย ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านบรรทัดฐานของสังคม

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง จำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลางโดยภาพรวม มีระดับความผูกพันมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง ด้านบรรทัดฐานของสังคม ด้านทัศนคติ และด้านพฤติกรรม มีระดับความผูกพันมากตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 บุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง ที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

2.2 บุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง ที่มีอายุ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความท้าทายในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง

3.2 ปัจจัยลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และด้านความมีอิสระในการทำงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ และด้านความรู้สึกรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง

อภิปรายผล

ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลางโดยภาพรวม มีระดับความผูกพันมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านทัศนคติ พบว่า บุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง มีความเห็นว่าบุคลากรทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายและค่านิยมที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer and Allen (1991) อ้างถึงใน พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2558) ได้อธิบายความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรวม หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกของการมีส่วนร่วม และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรในองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกระดับสูงจะมีทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกโดยผ่านการปฏิบัติตัวในการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากมีความต้องการที่จะทำงานในองค์กรต่อไป

1.2 ด้านพฤติกรรม พบว่า บุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง มีความเห็นว่าบุคลากรได้ประเมินแล้วว่าผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรมากกว่าผลประโยชน์ที่สูญเสียจากการลาออก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กัญญรัฐทิพย์ เจริญผล (2559) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การในรูปของความสม่ำเสมอ การแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และการทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออก โดยการเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับกับผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไป

1.3 ด้านบรรทัดฐานของสังคม พบว่า บุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานของสังคมโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง มีความเห็นว่าบุคลากรทุ่มเทและเสียสละในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer และคณะ (1993) อ้างถึงใน พิมพ์กมล จักรานุกุล (2559) ได้อธิบายถึงความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่เป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม โดยการรับรู้ถึงบทบาทของความจำเป็นด้านจริยธรรมที่ต้องรู้สึกผูกพันต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งถือเป็นหน้าที่เป็นพันธะผูกพันหรือแรงกดดันที่สมาชิกรู้สึกว่าจะต้องรับผิดชอบ โดยแสดงออกมาในลักษณะของความจงรักภักดีต่อองค์การ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานสูงจะคงอยู่กับองค์การด้วยเหตุผลว่าควรอยู่ (Ought To)

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 บุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง ที่มีเพศต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า กรมทางหลวงได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน การได้รับมอบหมายงานต่าง ๆ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้น เป็นต้น โดยไม่เลือกปฏิบัติว่าเป็นเพศใด จึงทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทียนสี บางม่วงงาม (2562) กล่าวไว้ว่า จากการที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการวิศวกรใหม่ : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง ที่มีอายุต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันทำให้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน บุคลากรที่มีอายุน้อย เมื่อได้เริ่มเข้ามาทำงานอาจจะยังไม่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากนัก แต่บุคลากรที่มีอายุมาก มีระยะเวลาในการทำงานนาน จะมีแนวโน้มต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จึงทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา จันทรวงาม (2559) กล่าวไว้ว่า จากการที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคลที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันก็จะได้รับมอบหมายงานที่มีระดับความยากและความท้าทายไปตามระดับการศึกษาของบุคลากรนั้น จึงทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2558) กล่าวไว้ว่า จากการที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.4 บุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีระดับเงินเดือนมาก จะมีภาระความรับผิดชอบมากกว่าบุคลากรที่มีระดับเงินเดือนน้อย ซึ่งจะเป็นไปพร้อมกันตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ทำให้มีความกดดันและความเครียดในงานสูงกว่า จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยพิมพ์กมล จักรานุกูล (2559) กล่าวไว้ว่า จากการที่ศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการดำรงรักษาพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการดำรงรักษาพนักงานจะแตกต่างกันไปตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน

2.5 บุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรกรมทางหลวงที่มีอายุงานที่ยาวนานกว่า จะมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมาก และยังต้องการความก้าวหน้าและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุงานน้อย จึงทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตพร เข้มมาหาญ (2562) กล่าวไว้ว่า จากการที่ศึกษาบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงาน

ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความท้าทายในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง อาจเป็นเพราะลักษณะงานที่บุคลากรได้รับมอบหมายมีความท้าทาย จึงทำให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทียนสี บางม่วงงาม (2562) กล่าวไว้ว่า จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการวิศวกรใหม่ : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยลักษณะงานของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ ด้านความท้าทายของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3.2 ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง เนื่องจากความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นองค์ประกอบที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าได้รับการตอบสนองจากการทำงาน ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นทำงานเกิดประสิทธิภาพจากการที่มีความมั่นคง จึงทำให้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญ์รัฐพิมพ์ เจริญผล (2559) กล่าวไว้ว่า จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคมสำนักงานเขตบางแค พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3.3 ปัจจัยลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง เนื่องจากบุคลากรจะต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ทำให้รู้สึกว่าการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และการเสนอแนะข้อคิดเห็นมีโอกาสน้อย จึงทำให้ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา (2560) กล่าวไว้ว่า จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

3.4 ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง เนื่องจากในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายผู้ปฏิบัติงานอาจจะไม่สามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มที่ หรืออาจมีโอกาสในการเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานน้อย จึงทำให้ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวินต์ ทับสวัสดิ์ (2562) กล่าวไว้ว่า จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไประษณีย์ บริษัท ไประษณีย์ไทย จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3.5 ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง เนื่องจากบุคลากรภายในหน่วยงานมีการ

ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ทำให้บรรยากาศการทำงาน จึงมีลักษณะของความร่วมมือกัน ในเรื่องของการงานและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น จึงทำให้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา จันทรงาม (2559) กล่าวไว้ว่า จากการที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3.6 ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองต่อองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง เนื่องจากบุคลากรได้รับการตอบสนองจากองค์กรที่อาจไม่ใช่ในรูปแบบของเงิน ได้แก่ การเห็นอกเห็นใจ ได้รับการช่วยเหลือจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน จึงทำให้ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทียนสี บางม่วงงาม (2562) กล่าวไว้ว่า จากการที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการวิศวกรใหม่ : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3.7 ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพอใจ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง เนื่องจากบุคลากรกรมทางหลวงอาจรู้สึกว่าการประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับงาน และได้ใช้สวัสดิการอย่างเพียงพอ รวมถึงได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชิตพล กันทะ (2561) กล่าวไว้ว่า จากการที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในหน่วยงานสังกัดการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4 พบว่า ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพอใจ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในหน่วยงานสังกัดการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4

3.8 ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง เนื่องจากบุคลากรกรมทางหลวงอาจรู้สึกว่าการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ว่าเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ จึงทำให้ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีสุนันท์ วัฒนา (2559) กล่าวไว้ว่า จากการที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการสร้างแผนการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านบรรทัดฐานของสังคม องค์กรควรกำหนดนโยบายการส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภูมิใจในหน่วยงาน ส่งเสริมให้มีทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร กำหนดนโยบายในการฝึกอบรมสัมมนาร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคลากรต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อให้แต่ละกลุ่มมีความรู้ความเข้าใจในลักษณะงานของกันและกัน ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน กำหนดนโยบายการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เป็นรูปธรรม เพื่อให้บุคลากรรับรู้ถึงบทบาทของความจำเป็นด้านจริยธรรมที่ต้องรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน องค์กรควรจัดให้มีการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ให้กับบุคลากรทุกระดับขึ้นอย่างเท่าเทียมกัน กำหนดระดับเงินเดือนให้เหมาะสมกับลักษณะของงานและความรับผิดชอบที่บุคลากรแต่ละคนได้รับ และควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เพื่อก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น องค์กรควรให้ความสนใจกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงกับบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย

3. ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความท้าทายในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการยอมรับและรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมตัดสินใจในการกำหนดนโยบายมอบหมายงานที่ยากและท้าทายความสามารถมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าจะต้องพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยมีการประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ บนพื้นฐานแห่งความถูกต้องเหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้

4. ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร องค์กรควรส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีในองค์กรให้บุคลากรเกิดการทำงานร่วมกัน จัดอบรมพัฒนาการทำงานร่วมกันทั้งในระดับผู้บริหาร หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันมากขึ้น สนับสนุนการทำกิจกรรมร่วมกันภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีรายละเอียดและมีคุณภาพในเชิงลึก เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การปฏิบัติจริง ซึ่งอาจทำให้ได้ข้อค้นพบอื่นที่น่าสนใจและสามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กรทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่อไป

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพื่อเจาะเชิงลึกให้ทราบว่าปัจจัยอื่นใดอีกบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. ควรศึกษากับบุคลากรของกรมทางหลวง ส่วนภูมิภาค เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กัญญ์รัฐพิมพ์ เจริญผล. (2559). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ชนัตพร เขี่ยมหาญ. (2562). บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เทียนสี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธนวินท์ ทับสวัสดิ์. (2562). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- พิชิตพล กันทะ. (2561). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมปศุสัตว์ ในหน่วยงานสังกัดการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4. ค้นเมื่อ 22 กุมภาพันธ์ 2565, จาก https://region4.dld.go.th/webnew/images/stories/vichakam/o/v_o_10_09_61_1.pdf
- พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล. (2558). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.
- พิมพ์กมล จักรานุกุล. (2559). อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการดำรงชีพพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ลลิตา จันทร์งาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2559). ทฤษฎีการมีส่วนร่วม. ค้นเมื่อ 22 กุมภาพันธ์ 2565, จาก http://learningofpublic.blogspot.com/2016/02/blog-post_79.html
- ศรีสุนันท์ วัฒนา. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- ศุภพิชญ์ ศุโขเมศ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ดูแลคนพิการ. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อติภา ชาวพร. (2559). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.