

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต
Organizational Commitment of Rajanukul Institute Personnel,
Department of Mental Health

ธาราภรณ์ อุบล

สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Tharaporn Ubon

E-mail: tu_puy@hotmail.com

Accounting of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต (2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต จำนวน 180 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบ โดยใช้สถิติ t-test และสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างระหว่างตัวแปร จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD และใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต ที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน และบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต ที่มีอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ส่วนปัจจัยลักษณะงานด้านความหลากหลายของงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานด้านความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร; ลักษณะงาน; ประสบการณ์ในการทำงาน

ABSTRACT

The objectives of this research study (1) to study organizational commitment of Rajanukul Institute personnel, Department of Mental Health (2) to study organizational commitment of Rajanukul Institute personnel, Department of Mental Health, classified by personal factors (3) to study factors job characteristics and work experience factors affecting organizational commitment of Rajanukul Institute personnel, Department of Mental Health. The sample group used in this research was 180 Rajanukul Institute personnel, Department of Mental Health, 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, in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by Least Square Difference methods (LSD) and Multiple Regression Analysis.

The hypothesis testing was found that Rajanukul Institute personnel, Department of Mental Health, with gender, status, education level, job position were different, making the organizational commitment was no different. Rajanukul Institute personnel, Department of Mental Health, with different ages, working periods and monthly income, making the organizational commitment was different. Factors job characteristics of job diversity, job progress, opportunities to interact with others, and work experience factors The feeling that the organization is dependable has an effect on the organizational commitment of personnel at Rajanukul Institute, Department of Mental Health.

Keywords: Organizational commitment; Job characteristics; Work experience

บทนำ

สภาพปัจจุบันทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้สภาพแวดล้อมขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้นองค์กรควรดำเนินการจัดการทรัพยากรทางการบริหาร ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดและประสิทธิภาพขององค์กร ทรัพยากรมนุษย์เป็นหน่วยพื้นฐานที่มีคุณค่ามีความสำคัญที่สุดขององค์กรเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและนำทรัพยากรอื่นๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับเป็นกลไกหลักในการผลักดันองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเจริญก้าวหน้า แม้ว่าองค์กรจะมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์มาปฏิบัติงานในองค์กรแต่ไม่สามารถธำรงรักษาให้อยู่กับองค์กรได้ ก็ยากที่องค์กรจะประสบความสำเร็จ

การที่องค์กรจะได้คนดีมีคุณภาพเข้าทำงานในองค์กรจะต้องใช้ทุนทรัพย์และสูญเสียเวลาจำนวนมากนับตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง ฝึกอบรม และพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนทักษะที่ดีที่จะเป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น และเป็นประโยชน์ต่อการที่จะทำให้องค์กร สามารถบรรลุภารกิจได้ซึ่งกระบวนการต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นการลงทุนขององค์กร ทั้งสิ้น ดังนั้นสิ่งที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงอยู่เสมออีกคือทำอย่างไรจึงจะสรรหาคนดีมีฝีมือ มาอยู่กับองค์กร และเมื่อได้มาแล้วจะทำอย่างไรจึงจะพัฒนาเขาให้ดีขึ้น พร้อมทั้งจูงใจให้เขาอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ ทำอย่างไรจึงจะรักษาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ไว้กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด ด้วยเหตุผลนี้การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารหันมาให้ความสนใจกันมาก

สถาบันราชานุกูล เป็นหน่วยบริการภายใต้ กรมสุขภาพจิต รับผิดชอบและภารกิจหน้าที่ด้านการรักษา ให้ความรู้ ให้บริการผู้ที่มีภาวะบกพร่องทางสติปัญญา การดูแลสุขภาพจิตและจิตเวชเด็กและวัยรุ่น พร้อมทั้งส่งเสริม ป้องกันปัญหาสุขภาพจิต กลุ่มเด็กปฐมวัย วัยเรียน วัยรุ่น ผู้พิการทางสติปัญญาการเรียนรู้ และออทิสติก และการพัฒนาด้านวิชาการมุ่งเน้นการศึกษาวิจัยโดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อให้คุณภาพชีวิตของ

ผู้บกพร่องด้านพัฒนาการและสติปัญญาได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี เทียบเท่ากับบุคคลทั่วไปในสังคม

โดยโครงสร้างการบริหารงาน สถาบันราชานุกูล ปีงบประมาณ 2563 แบ่งเป็น (1) กลุ่มภารกิจอำนวยการ (2) กลุ่มภารกิจบริการจิตเวชและสุขภาพจิต (3) กลุ่มภารกิจพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ (4) กลุ่มภารกิจสนับสนุนและพัฒนาเครือข่ายบริการ (5) กลุ่มภารกิจการพยาบาล ในปีงบประมาณ 2563 มีบุคลากรลาออก จำนวน 3 ตำแหน่ง และโยกย้ายจำนวน 2 ตำแหน่ง (ที่มา: กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล, 2563) อันเนื่องจากบุคลากรเหล่านี้ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร ทำให้ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน เกิดการเกี่ยงงาน ส่งผลให้บุคลากรไม่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวในข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต ซึ่งมีประชากรทั้งหมด 312 คน (ที่มา : กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล, 2563) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 180 คน
2. ด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต โดยประกอบด้วยตัวแปรดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน) ปัจจัยลักษณะงาน (ความหลากหลายของงาน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น) ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน (ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้)

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต ประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต
2. สามารถใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงและประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการกำหนดนโยบายสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต เพื่อให้เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร ต่อไป

บทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเนื้อหาตามแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมต่างๆ รวมทั้งได้บททวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ครอบคลุมและชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบไปด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Becker (1960 อ้างถึงใน พิชิตพล กันทะ, 2561) ได้ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นการที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดนำตนเองเข้าไปผูกมัด (engage) กับการกระทำหรือพฤติกรรมบางอย่าง อันเนื่องจากเขาได้ลงทุนเสียเวลาและพลังงานไปกับสิ่งนั้น โดยเรียกสิ่งที่ลงทุนไปนั้นว่า “Side-bet” Becker ได้สร้างทฤษฎีที่เรียกว่า Side-bet Theory สามารถสรุปสาระสำคัญได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่บุคคลเปรียบเทียบว่าเขาได้ลงทุนในกำลังกาย กำลังปัญญา เวลา ให้กับองค์กรและยอมเสียโอกาสบางอย่างไป บุคคลนั้นย่อมหวังที่จะได้รับประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ซึ่งถ้าหากเขาลาออกหรือโยกย้ายจากองค์กรนั้นไปแล้วเขาจะต้องสูญเสียอะไรบ้าง ดังนั้นการที่บุคคลหนึ่งๆ เข้าเป็นสมาชิกองค์กรยั่งยืนานเท่าไรก็เหมือนกับเขาได้ลงทุนอยู่กับองค์กรมากเท่านั้น ความผูกพันต่อองค์กรจะมากขึ้นตามระยะเวลาและยากที่จะละทิ้งองค์กรนั้นไป

Buchanan (1974 อ้างถึงใน เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมทั้งการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กรและถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเองเช่นกัน
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นการยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ทองพิน ชันอาสา (2549 อ้างถึงใน สมจิตร จันท์เพ็ญ, 2557) กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน คือ

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) คือการรับรู้ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงานความสำคัญของงานและทักษะในการทำงานที่หลากหลาย การรู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ปฏิบัติการของผู้บังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงานจนแสดงออกเป็นความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร
2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจลาออก และการรับรู้โดยการเปรียบเทียบงานของตนกับงานอื่นๆ เกิดจากการคิดค้นงานของบุคคลโดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้แก่องค์กร แสดงออกในรูปความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร
3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารและสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน เช่น อำนาจการตัดสินใจ เป็นต้น ความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรแสดงออกมาในรูปความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

Steers (1977 อ้างถึงใน วรณิภา นิลวรรณ, 2555) ได้เสนอแบบจำลอง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedent of Commitment)
2. ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)
3. ผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment)

นอกจากนี้แบบจำลองยังได้เสนอถึงองค์ประกอบของปัจจัยที่กำหนดการยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กร โดยแบ่ง องค์ประกอบดังกล่าวออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ เป็นต้น
2. ลักษณะงาน ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงาน โอกาสมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เป็นต้น
3. ประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ทักษะคติของกลุ่มที่มีต่อองค์กร ความเชื่อถือต่อองค์กร เป็นต้น

ปัจจัยทั้ง 3 นี้ มีความสัมพันธ์กันและมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีผลทำให้บุคคลยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรตั้งใจในการปฏิบัติงานและคงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฐิติมา หลีกทอง (2557) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำ ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความหลากหลายของงานสูงที่สุด ส่วนผล การศึกษาความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อ ประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อเพื่อน ร่วมงานและองค์กรสูงที่สุด ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะ พยายามพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรสูงที่สุด ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ นครจังหวัดชลบุรี พบว่า เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพ ระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มี ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะ ของงานและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมจิตร์ จันทร์เพ็ญ (2557) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อ องค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) และ (2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วน บุคคล ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สถาบัน พัฒนาองค์กรชุมชนทุกส่วนงาน จำนวน 164 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS Version 11.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานใช้สถิติเชิง อนุมาน t-test และ F-test ตามลักษณะของตัวแปร ผลการวิจัยพบว่า (1) ข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่ม ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.5 มีอายุระหว่าง 36-45 ปี ร้อยละ 39.2 สถานภาพสมรส ร้อยละ 48.6 มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 41.9 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.8

ตำแหน่งในการปฏิบัติงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 78.4 ส่วนงานที่สังกัดสำนักงานบ้านมั่นคงและสำนักผู้อำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 8.8 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบัน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.8 (2) ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าโดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3.93 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 3.37 ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.13 (3) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าการเป็นที่พึงได้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Experimental Design) และเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional Study) ใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต รวมจำนวนทั้งสิ้น 312 คน (ที่มา : กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล, 2563)

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 180 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (Taro Yamane, 1973) สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยการสุ่มทุกชั้นแบบกำหนดสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบปลายเปิดและปิด โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน จำนวน 7 ข้อ เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิดมีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบเพียง 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความท้าทายในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำนวน 12 ข้อ เป็นลักษณะคำถามที่มีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบเพียง 1 คำตอบ โดยแต่ละข้อประกอบด้วยคำถามในลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่าความสำคัญ 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ จำนวน 10 ข้อ เป็นลักษณะคำถามที่มีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบเพียง 1 คำตอบ โดยแต่ละข้อประกอบด้วยคำถามในลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่าความสำคัญ 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร จำนวน 9 ข้อ เป็น

ลักษณะคำถามที่มีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบเพียง 1 คำตอบ โดยแต่ละข้อประกอบด้วยคำถามในลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่าความสำคัญ 5 ระดับ

ส่วนที่ 5 เป็นข้อคำถามปลายเปิดที่ถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ “ท่านคิดว่าองค์กรควรมีแนวทางในการสร้างความผูกพันอย่างไรเพื่อให้บุคลากรยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป” จำนวน 1 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต

2. สถิติอนุมาน (Inference statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต จำแนกตาม เพศ สถานภาพ

2.2 ใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

2.3 ใช้สถิติ Multiple Regression Analysis ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิตโดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต ที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

2.2 บุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต ที่มีอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

ปัจจัยลักษณะงานด้านความหลากหลายของงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต

อภิปรายผล

ผลการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต มีทัศนคติ ความเชื่อมั่นและยอมรับพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยมองว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนเองและองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมที่จะทำประโยชน์ให้กับองค์กรและเชื่อว่าองค์กรจะสร้างประโยชน์ให้กับสังคมและมีคุณค่าต่อตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัชรินทร์ ศิริเมฆ (2560) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 พบว่า บุคลากรในโรงเรียนเอกชนมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นการยอมรับ ค่านิยมและวัตถุประสงค์ เป้าหมาย อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุดและเมื่อพิจารณาจะมีอนาคตที่ดีได้ร่วมงานกับองค์กร ซึ่งผลงานที่ทำได้มักจะต้องสูงกว่าเป้าหมายที่องค์กรกำหนด เนื่องจากมีความเชื่อมั่นเกี่ยวกับองค์กรที่มีความมั่นคง มีความรู้สึกว่าจะเป้าหมายที่ตั้งไว้และองค์กรเหมือนกัน ยอมรับความคิดเห็นและนโยบายที่องค์กรกำหนด คิดว่าวิสัยทัศน์ขององค์กรมีความเป็นมืออาชีพเป็นที่ยอมรับของสังคม และไม่มี ความกังวลว่าจะถูกให้ออกจากงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2562) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคมสำนักงานเขตบางแค ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ประชากรในฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคมสำนักงานเขตบางแค ให้ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวว่าองค์กรในทางที่ไม่ดีจะพยายามชี้แจงและอธิบายให้บุคคลนั้นเข้าใจไปในทางที่ถูกต้องและปรับทัศนคติที่มีต่อองค์กร ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีและจะไม่ปฏิบัติตนให้เกิดความเสื่อมเสียมาถึงองค์กร

1.2 ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต มีความเต็มใจและพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย โดยยินดีที่จะช่วยเหลือและทำประโยชน์ให้กับองค์กรในทุกๆ ด้านแม้จะไม่ได้ผลตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิตติมา หลักทอง (2557) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความผูกพันอยู่ในระดับสูง พนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ในด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ ความรู้สึกสัมพันธ์ที่ดีในด้านบวก ในแง่ของความรู้สึกทัศนคติ พฤติกรรมค่านิยม

ที่ดีที่สมาชิกมีต่อองค์กรมีความเชื่อมั่นศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะปฏิบัติงานจนเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

1.3 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต มีความผูกพันตั้งใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร และมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลลิตา จันทรงาม (2559) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรอยู่ในระดับมาก เนื่องจากธนาคารออมสินเป็นหน่วยงานสถาบันการเงินของรัฐที่มีความมั่นคง ทำให้พนักงานมีความภูมิใจ และเชื่อมั่นต่อการทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้ ทำให้ปรารถนาที่จะปฏิบัติงานที่องค์กรนี้ตลอดไป และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิชิต ปรานีพร้อมพงศ์ (2560) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทห้างเซ็นทรัล ดีพาทเมนท์สโตร์ จำกัด ด้านความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันมีความผูกพันและมีความยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกภาพขององค์กรตลอดไป

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่ต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต มีเพศที่แตกต่างกันไม่ได้เป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้วยสิทธิความเท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและเพศหญิงมีความเสมอภาคกัน จึงส่งผลให้เพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของพิชิต ปรานีพร้อมพงศ์ (2560) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ห้างเซ็นทรัล ดีพาทเมนท์สโตร์ จำกัด พบว่า เพศ ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ห้างเซ็นทรัล ดีพาทเมนท์สโตร์ จำกัด ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 บุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน เป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรที่มีช่วงอายุมากกว่า 51 ปี มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด เนื่องจากเป็นช่วงประสบการณ์ที่สั่งสมมาจึงมีผลให้มีความผูกพันมากกว่าช่วงอายุอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่า เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน บุคคลที่มีอายุมาก มีระยะเวลาในการทำงานนาน จะมีแนวโน้มต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และสอดคล้องผลการวิจัยของ พชรินทร์ ศิริเมฆ (2560) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 พบว่า ครูและบุคลากรในโรงเรียน ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ต่างกัน อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรที่อายุมากกว่าจะมีความผูกพันมากกว่าครูและบุคลากรที่อายุน้อย และจากประสบการณ์ทำงานที่นานจึงทำให้ผูกพันต่อองค์กร

2.3 บุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่ต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า สถานภาพไม่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติมา หลักทอง (2557) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า สถานภาพไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีสถานภาพโสดหรือสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่า เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เนื่องจากประชากรกลุ่มตัวอย่างระหว่างสถานภาพมีจำนวนใกล้เคียงกันจึงมีความผูกพันไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่ต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ระดับการศึกษาไม่ได้เป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติมา หลักทอง (2557) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในการทำงานต้องใช้ทักษะ ความชำนาญมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชิต ปราณิพร้อมพงศ์ (2560) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ห้างเซ็นทรัล ดีพาทเมนท์สโตร์ จำกัด พบว่า การศึกษาสูงสุด ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ห้างเซ็นทรัล ดีพาทเมนท์สโตร์ จำกัด ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 บุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิตที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรนานเท่าใดก็จะมีใจในวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชิต ปราณิพร้อมพงศ์ (2560) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ห้างเซ็นทรัล ดีพาทเมนท์สโตร์ จำกัด พบว่า ระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท ห้างเซ็นทรัล ดีพาทเมนท์สโตร์ จำกัด ที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติมา หลักทอง (2557) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานที่ทำงานมานานมีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมายองค์กรมากขึ้น ทั้งยังสะสมประสบการณ์การทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนมากขึ้นตามระยะเวลาการตัดสินใจจะเปลี่ยนงาน หรือลาออก จึงค่อนข้างจะตัดสินใจยาก ความผูกพันต่อองค์กรย่อมมีมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อย

2.6 บุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่ต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ตำแหน่งงานไม่ได้เป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากทุกตำแหน่งงานมีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3

จังหวัดนครสวรรค์ ตำแหน่งงาน และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเชิตพล กันทะ (2561) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในหน่วยงานสังกัดการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4 ซึ่งพบว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งสูงมีแนวโน้มจะมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า การขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในกรมการปกครองโดยเฉพาะระดับผู้บริหารต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์ ความตั้งใจในการทำงานอย่างหนัก เพื่อให้เขามีผลปฏิบัติการณ์ที่ดีอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่นจนเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หน่วยงานอื่น และยังมีตำแหน่งสูงขึ้น เขาก็จะต้องมีความรับผิดชอบมากขึ้น มีบทบาทความเด่นชัดในการเป็นตัวแทนขององค์กรมากขึ้น จึงมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เต็มใจสร้างผลงานและจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

2.7 บุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรที่มีรายได้สูงอาจจะมีความรู้สึกรู้สึกว่ามั่นคงในการปฏิบัติงานและรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมาก ส่วนบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าอาจส่งผลต่อความเชื่อมั่นและความมั่นคงทางรายได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติมา หลักทอง (2557) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนมาก ทำให้มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ ศิริเมฆ (2560) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่า ครูและบุคลากรในโรงเรียนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ต่างกันอาจเป็นเพราะครูและบุคลากรที่มีรายได้สูงกว่าจะมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบเยอะกว่าครูและบุคลากรที่มีน้อยกว่าจึงก่อให้เกิดความผูกพันในองค์กรมากกว่า

3. ผลการศึกษาปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต สามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยลักษณะงานด้านความหลากหลายของงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิตโดยรวม ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่มีขั้นตอน วิธีการทำงานที่เป็นระบบ ชัดเจน และใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญหลายด้านประกอบกัน เพื่อทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ กล่าวว่า เรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญหลายด้านด้านความอิสระในการทำงาน เรื่องสามารถใช้วิจารณ์ญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติมา หลักทอง (2557) จากการศึกษาระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี กล่าวว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานมีความมีความหลากหลาย ทำให้งานจึงทำให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา

3.2 ปัจจัยลักษณะงานด้านความท้าทายในการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิตโดยรวม และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า งานที่องค์กรได้รับมอบหมายเป็นงานที่รับนโยบายจากกรม

สุขภาพจิต และมีการจัดประชุมชี้แจงแนวการดำเนินงาน เพื่อให้องค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตามเป้าหมายขององค์กร ทำให้ทราบถึงแผนการทำงานตลอดปีงบประมาณ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชิตพล กันทะ (2561) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในหน่วยงานสังกัดการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4 กล่าวว่า ข้าราชการที่มีความท้าทายในการทำงานสูงมีแนวโน้มจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ซึ่งเป็นเพราะลักษณะการทำงานของกรมการปกครองที่มีความพิเศษ คือ ความหลากหลาย บางงานจำเป็นต้องใช้ความสามารถส่วนตัว เพื่อที่จะทำงานให้สำเร็จ ลุล่วงได้ต้องใช้ทักษะในการพูด ทักษะในการประสานงาน ทักษะในการเจรจาต่อรอง หวานล่อม ชักจูง เพื่อให้เกิดการประนีประนอมยอมความหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร กล่าวว่า อาจเป็นเพราะลักษณะงานมีความท้าทายจึงทำให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา

3.3 ปัจจัยลักษณะงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีผลในทิศทางตรงกันข้ามต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิตโดยรวม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรต้องลดความสำคัญของปัจจัยลักษณะงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานลง เพื่อที่จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิตโดยรวมเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ ปัจจัยลักษณะงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ตามความเห็นของผู้วิจัยคือ องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ความชัดเจนในการปรับเลื่อนตำแหน่ง ผลงานของบุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร์ จันทร์เพ็ญ (2557) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) กล่าวว่า เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนที่มีความก้าวหน้าในการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน คือ พนักงานได้มีโอกาสในการที่จะได้รับการยกย่อง การได้รับโอกาสให้เป็นส่วนหนึ่งของทีมหรือการได้รับโอกาสที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานหรือชีวิตส่วนตัว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชิตพล กันทะ (2561) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในหน่วยงานสังกัดการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4 กล่าวว่า ข้าราชการปศุสัตว์ในหน่วยงานสังกัดสำนักงานปศุสัตว์เขต 4 มีความก้าวหน้าในการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สำนักงานปศุสัตว์เขต 4 เปิดโอกาสให้ข้าราชการได้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนางานและชีวิตส่วนตัว เช่น การสนับสนุนให้ข้าราชการเสนอโครงการเพื่อจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกันเองตามความสนใจ การดำเนินกิจกรรมดังกล่าวช่วยพัฒนาศักยภาพของข้าราชการ ส่งผลต่อการพัฒนางาน และเกิดความก้าวหน้าในการทำงาน

3.4 ปัจจัยลักษณะงานด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิตโดยรวม ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เป็นงานที่บุคลากรต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งภายใน ภายนอกองค์กร และได้รับความช่วยเหลือ รับฟังความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีการเคารพในสิทธิซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุติมา หลักทอง (2557) จากการศึกษาระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี กล่าวว่า พนักงานมีความคิดเห็นสูงสุดในเรื่องทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และมีความสามัคคีเกิดขึ้นในหน่วยงานจึงนำไปสู่คุณภาพของงานที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชิตพล กันทะ (2561) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในหน่วยงานสังกัดการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4 กล่าวว่า ข้าราชการปศุ

สัปดาห์ในหน่วยงานสังกัดสำนักงานปศุสัตว์เขต 4 ที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3.5 ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิตโดยรวม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรไม่ได้ขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองเพียงอย่างเดียว อาจเกิดจากการรักในงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน และปัจจัยอื่นๆ ร่วมด้วย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ กล่าวว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิธิติพล กันทะ (2561) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในหน่วยงานสังกัดการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4 กล่าวว่า ข้าราชการปศุสัตว์ในหน่วยงานสังกัดสำนักงานปศุสัตว์เขต 4 ที่มีเงินเดือนและสวัสดิการต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พนักงานเห็นว่าค่าตอบแทนจากเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ คุ่มค่าและสามารถช่วยเหลือครอบครัวได้ ทำให้ไม่ต้องปฏิบัติงานด้านอื่นๆ เพิ่มเติม

3.6 ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิตโดยรวม แต่เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รู้สึกว่าตนมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร ทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่จะทำงานในองค์กรต่อไปแม้ว่าจะมีโอกาสเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปอยู่ที่อื่น และคิดว่าสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต เป็นองค์กรที่ดี เชื่อว่าการทำงานที่นี้ทำให้ชีวิตมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร์ จันทร์เพ็ญ (2557) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) กล่าวว่า เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนที่มีความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พนักงานได้มีโอกาสในการที่จะได้รับการยกย่อง การได้รับโอกาสให้เป็นส่วนหนึ่งของทีมหรือการได้รับโอกาสที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานหรือชีวิตส่วนตัว บุคคลเหล่านี้จะกล่าวถึงองค์การในทางที่ดีต่อบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา จันทร์งาม (2559) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล กล่าวว่า ด้านความมีอิสระในการทำงาน ให้พนักงานได้มีโอกาสในการวางแผนกำหนดวิธีการทำงานของตนเอง ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการรักษาพนักงานไว้ในองค์กร เพราะเมื่อพนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ได้รับความไว้วางใจในการรับผิดชอบต่อหน้าที่ต่างๆ

3.7 ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิตโดยรวม ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต มีความมั่นคงและเมื่อบุคลากรประสบปัญหาในการปฏิบัติงานองค์กรช่วยแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา จันทร์งาม (2559) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล กล่าวว่า ด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์กร โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้ เนื่องจากธนาคารออมสินเป็นหน่วยงานสถาบันการเงินของรัฐที่มีความมั่นคง ทำให้พนักงานมีความ

ภูมิใจ และเชื่อมั่นต่อการทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้ ทำให้ปรารถนาที่จะปฏิบัติงานที่องค์กรนี้ตลอดไป ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความเต็มใจในการมาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุสู่เป้าหมายที่มุ่งหวังไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ กล่าวว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากผลวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางแก่องค์กร ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีนโยบายที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ด้วยหน้าที่ที่ปฏิบัติอาจต้องการความชัดเจนในการสั่งการ หากรอผู้บริหารอาจจะช้าและทำให้เกิดผลเสียต่องานได้เป็นการเสริมสร้างการทำงานแบบบูรณาการที่ให้องค์กร บุคลากร มีส่วนร่วมในการพัฒนางาน เพื่อให้ผลงานเป็นที่ประจักษ์

2. องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้บุคลากรมีตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ชัดเจน ภายใต้อาณัติ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ถูกต้องเหมาะสม โปร่งใส ไม่เห็นแก่พวกพ้องของตน หรือด้วยความเสน่หา ดูผลงานเป็นสำคัญ จะสามารถทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และจะสามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

3. องค์กรควรมีนโยบายการปรับเพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง ให้กับบุคลากรให้เทียบเท่ากับองค์กรอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันเพื่อให้บุคลากรสามารถดำรงชีพอยู่ได้ในสังคมที่มีค่าครองชีพที่สูงขึ้นตลอดเวลา และควรมีนโยบายในการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือบุคลากร เช่น จัดที่พักอาศัยให้กับบุคลากรทุกตำแหน่ง และสามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ตามหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและยุติธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึงได้

4. ส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสามัคคี เช่น การจัดการแข่งขันกีฬามหาสนุก นอกจากจะทำให้เกิดความสามัคคีแล้วยังทำให้เกิดความผ่อนคลาย ความเหนื่อยล้าจากการทำงานทำให้มีเวลาในการออกกำลังกายร่วมกัน เป็นการใส่ใจในสุขภาพของบุคลากร รวมไปถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน โดยสนับสนุนให้มีกิจกรรม 5 ส ทุกสัปดาห์ เพื่อรักษาสภาพแวดล้อมที่ดี สร้างลักษณะนิสัยในการรักษาความสะอาด ร่วมแรงร่วมใจช่วยกันปรับภูมิทัศน์องค์กรให้สวยงาม เกิดบรรยากาศที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร เอื้อต่อการปฏิบัติงานและประชาชนที่มาใช้บริการ และเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรอีกด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรค ความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ เพื่อให้องค์กรสามารถนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรต่อไป

2. ควรเพิ่มเครื่องมือในการศึกษาวิจัยให้กว้างขึ้นนอกเหนือจากแบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ เป็นต้น เพื่อให้เป็นข้อมูลที่เป็นเชิงคุณภาพเพิ่มมากขึ้น

3. การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาเพียงบุคลากรของสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิตเท่านั้น ควรขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างออกไป เช่น หน่วยงานภายใต้กรมสุขภาพจิต เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบ ซึ่งผลอาจมีความแตกต่างกัน ก็สามารถนำมาปรับใช้ให้เข้ากับลักษณะหน่วยงานได้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- Tada Ratchagit (folk). (2562). การมีส่วนร่วมและผูกพันของบุคคลากร (Employee Engagement) มีความสำคัญอย่างไรกับองค์กร. ค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2563, จาก <https://th.hrnote.asia/personnel-management/190722-employee-engagement/>
- กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล. (2563). โครงสร้างการบริหารงาน ปี 2563 สถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- ฐิติมา หลีกทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- พัชรินทร์ ศิริเมฆ. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล. (2562) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสยาม.
- พิชิต ปรานีพร้อมพงศ์. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ห้างเซ็นทรัล ดีพาร์ทเมนท์สโตร์ จำกัด. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสังคม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิชิตพล กันทะ, กรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในหน่วยงานสังกัดการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4. ค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2563, จาก http://region4.dld.go.th/webnew/images/stories/vichakarn/o/v_o_10_09_61_1.pdf
- ลลิตา จันทร์งาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพัน. ค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2563, จาก http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_44.html
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์. สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร จ. พิษณุโลก.
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.