

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL
IN DEPARTMENT OF CHILDREN AND YOUTH

มนัสวี แสนเสนาะ
สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Manutsawee Sansanao
E-mail: 6114993704@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Accounting
Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน (2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน จำแนกตามปัจจัยประชากร (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรพื้นที่เขตบางรัก จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ การทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน ส่วนความผูกพันต่อองค์กร ในปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้ และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร, ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ABSTRACT

The objectives of this study were (1) to study the organization commitment of personnel in Department of children and youth. (2) to study the organization commitment of personnel in Department of children and youth classified by personal factors. (3) to study the factors affecting the organization commitment of personnel in Department of children and youth.

The sample group used in this research was 236 of personnel in Department of children and youth. 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 its had statistical significant different testing a pair of variables by Least Square Difference methods (LSD) and Multiple Regression Analysis.

The results of the hypothesis testing revealed that. of personnel in Department of children and youth with gender, age, status, education level length of work and working positions are different It has the same bond with the organization. The commitment to the organization in the nature of work. Participation in work and work experience factors the feeling that the organization is dependable and the expectations that will be met by the organization affect corporate engagement of personnel in Department of children and youth
Keywords: Cognition, organization commitment

บทนำ

ด้วยในปัจจุบันสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากความผันผวนของสภาพเศรษฐกิจ สถานการณ์ทางการเมืองที่ขาดความมั่นคง การเปลี่ยนแปลงทางสภาพสังคมและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ รวมถึงเทคโนโลยี ส่งผลให้แต่ละองค์กรมีการปรับเปลี่ยนนโยบายและรูปแบบการบริหารองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

หน่วยงานราชการ เป็นองค์กรหลักที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศ และดูแลความเป็นอยู่ของประชาชน ภายใต้การกำหนดแนวทางการบริหารงานโดยรัฐบาล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ บุคลากรของหน่วยงานราชการ ควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น และทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน ในขณะที่การบริหารงานภายในองค์กรต้ององค์กร เมืองค์ประกอบที่สำคัญ คือ งานและคน การที่งานจะประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้นั้น ต้องอาศัยแรงขับเคลื่อนจากคนภายในองค์กร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร และหากองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และมีความพร้อมในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

กรมกิจการเด็กและเยาวชน มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชน การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและครอบครัว โดยกำหนดนโยบาย มาตรการ กลไก ส่งเสริมและสนับสนุนทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามนโยบายและมาตรการที่กำหนด เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต โดยให้มีอำนาจหน้าที่ เสนอแนะนโยบาย แนวทาง เสริมสร้างมาตรการและกลไกในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน และการส่งเสริมสวัสดิการเด็กและครอบครัว กำหนดมาตรฐานการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน และการส่งเสริมสวัสดิการเด็กและครอบครัว ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลก พันธกรณี ความตกลง และความร่วมมือระหว่างประเทศ กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด พัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน และการส่งเสริมสวัสดิการเด็กและครอบครัว ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรม เพื่อการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน การส่งเสริม

สวัสดิการเด็กและครอบครัว และบทบาททางสังคมของเด็กและเยาวชน, บริหารจัดการและพัฒนาระบบงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านเด็กและเยาวชน รวมทั้งที่เป็นกลุ่มเสี่ยงกลุ่มที่มีปัญหาทางสังคม กลุ่มที่ประสบภัยสังคม คุ้มครอง สงเคราะห์ พัฒนาและฟื้นฟู และการรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม

ทั้งนี้กรมกิจการเด็กและเยาวชน ประสบปัญหาด้านบุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากบุคลากรโยกย้ายสังกัดภายในหน่วยงาน โอนย้ายต่างหน่วยงาน การลาออก การเกษียณอายุราชการ และงานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับตำแหน่งงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการมองเห็นถึงปัญหาที่สะสมมาเป็นเวลานานส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ได้แก่ ปริมาณเนื้องานที่มาก ความยากและหลากหลายของงานปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างทำงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยที่ได้มา เพื่อเป็นประโยชน์ ในการนำมาพิจารณาแนวทางที่เหมาะสมในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน อันจะทำให้เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรและพร้อมที่จะอยู่กับองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ความตั้งใจทุ่มเทร่างกาย แรงใจ สติปัญญาใน การปฏิบัติงานอันเป็นผลส่งต่อไปสู่ความสำเร็จขององค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน จำแนกตามปัจจัยประชากร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ คัดจากสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการศึกษาโดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% โดยค่าความเชื่อมั่น จะอยู่ที่ระดับ 95% ได้จำนวน 236 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยการสุ่มทุกชั้นแบบกำหนดสัดส่วน

2. ด้านเนื้อหา คือ ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมถึงการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยประชากร ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน, ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน, ประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้ และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกขององค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปวิเคราะห์ถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน
2. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางพิจารณาในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน นำไปสู่ความสำเร็จและความจงรักภักดีต่อองค์กร

บททวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ความรู้ความเข้าใจในความผูกพันต่อองค์กรของ มีดังนี้

ความรู้ความเข้าใจ

David (1994 อ้างถึงใน มรกต เจียประเสริฐ 2559) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยจะแสดงออกมา 3 ลักษณะ ได้แก่

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และมีการยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อสนับสนุนองค์กรอย่างเต็มความสามารถ
3. มีความต้องการอย่างมากที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

Mowday ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อสร้างสรรค์ ให้องค์กรเจริญก้าวหน้าขึ้น

Buchanan ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและ การปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของแต่ละคน
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

แสงเดือน รักษาใจ (2554) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรว่า ความรู้สึกของพนักงาน แต่ละบุคคลที่แสดงถึงความสัมพันธ์ อย่างแน่นแฟ้นกับองค์กร โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงลักษณะเฉพาะ 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรว่า ความรู้สึกของกลุ่มสมาชิกที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ทราบถึงเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กรและยินดีเสียสละมุ่งมั่นร่วมมือกันที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรเข้าไปถึงเป้าหมาย

วรรณิภา นิลวรรณ (2554) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรว่า ความรู้สึกของพนักงานที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ และมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์กร โดยยอมรับนโยบายและเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรและพร้อมที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

ซูซาตา พรหมรักษ์ (2553) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรว่า ความรู้สึกของบุคคลกับ จุดมุ่งหมายขององค์กร ที่ปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนมีความภาคภูมิใจใน องค์กร และมีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1. ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow (Maslow's hierarchy of needs theory)

Maslow มองว่า เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจ และได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่ง แล้วยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่น ๆ อีก ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ เมื่อมีความต้องการในระดับ หนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ยังมีความต้องการอื่น ๆ ในระดับที่สูงขึ้นไปทำให้มนุษย์จะได้รับสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ ดังนั้น ความปรารถนาของมนุษย์ที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด และความปรารถนาเหล่านี้ เรียงลำดับขั้น ของความปรารถนา ตั้งแต่ต่ำสุดไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของทุกคนเพื่อ ความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการป้องกันภัยอันตราย ความ ต้องการความเป็นระเบียบ ความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน เป็นต้น

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love needs) เป็นความ ต้องการเพื่อน ต้องการผู้ร่วมงาน ความต้องการครอบครัว ความต้องการเป็นที่ยอมรับ ความต้องการเป็น ส่วนหนึ่งของคณะ เป็นต้น

4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem needs) เป็นความต้องการความนับถือ ความ ต้องการความมั่นคง ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเห็นของคนโดยทั่วไป ความภูมิใจในตัวเอง ความต้องการมี ความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จและเหมาะสมที่สุด ความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของ ตนเอง ส่งเสริมความยุติธรรม สร้างระเบียบและขยายความต้องการให้ถึงที่สุด

2. ทฤษฎีความต้องการแสวงหาของ (McClelland)

เมื่อมนุษย์เข้ามามีส่วนร่วมในสังคม บุคคลย่อมเกิดการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรมที่กำลัง ดำเนินอยู่ ผลของการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรม โดยเฉพาะประสบการณ์ทางสังคม และการสั่งสอน อบรมเลี้ยงดูในวัยเด็ก มีผลเป็นอย่างมาก ในการหล่อหลอมให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่ผลักดันให้การกระทำ พฤติกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง แมกคลีลแลนด์ ได้แบ่ง ความต้องการดังกล่าวนี้ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement : n-Ach) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่ง ต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ มีความสมบูรณ์แบบและได้มาตรฐานดีเยี่ยม พบว่า บุคคลที่ ต้องการความสำเร็จ (n-Ach) สูง มีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย มีเป้าหมายกำหนดงานที่ ชัดเจน มีเป้าหมายที่ตั้งมีความเป็นไปได้สูงที่จะบรรลุผล และพยายามดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และ ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ (feedback) ซึ่งเป็นมาผลจากการทำงาน ไม่ว่าจะป็นคำติชม เพื่อประเมินผล งานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง มีความกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว และปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

2. ความต้องการการมีอำนาจ (Need for Power : n-Pow) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อที่จะ ควบคุมสิ่งแวดล้อมและมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เป็นบุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทาง เพื่อทำให้ตนเองมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เป็นบุคคลที่ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่องในอำนาจของตน

ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3. ความต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดี (Need for Affiliation : n-Aff) เป็นความต้องการได้รับหรือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่นชอบสถานการณ์การร่วมมือกันทำมากกว่าสถานการณ์การแข่งขันโดยพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับ และมีแนวโน้มที่จะยอมตามความปรารถนาหรือบรรทัดฐานของผู้อื่นรวมทั้งคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นเป็นสำคัญ

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่เชื่อว่าจะสามารถนำพาให้องค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล นอกจากการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ มีความสามารถให้แก่องค์กรแล้ว จะต้องสามารถรักษามูลค่าบุคลากรเหล่านี้ให้ยังคงอยู่กับองค์กรต่อไปได้ โดยการสร้างความผูกพันที่ดีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์กรเหล่านี้ให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรตามที่วางไว้ นอกจากนี้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

Mowday, Steers and Porter (1982 อ้างถึงใน อาริญา เสงหวีทรัพย์ศิริ 2558) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันความผูกพันที่มีต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร คือ ความรู้สึกจงรักภักดีของสมาชิกต่อองค์กร และมีทัศนคติที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ที่เชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของตนกับองค์กร ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกาย เพื่อทำงานให้กับองค์กร รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วยความเต็มใจ เป็นความเต็มใจที่ผู้ปฏิบัติเต็มใจที่จะให้ บางสิ่งบางอย่างของตนเพื่อช่วยพยุงดำรงให้องค์กรประสบความสำเร็จ และมีความก้าวหน้าซึ่งผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจเป็นพื้นฐานด้วยภาวะที่เต็มใจ และทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความรู้สึก ของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการจะอยู่ในองค์กรเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้ บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมี ความปรารถนาอย่างเต็มที่ที่ไม่ต้องการออกจากองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ไม่ว่าจะเป็นเพราะ มีแรงจูงใจในด้านใด เป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นายแสวง สุวรรณอินทร์ (2561) วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 12 ยะลา ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยรวมบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 12 ยะลา มีระดับความผูกพันในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.18 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 2.83 ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ค่าเฉลี่ย 3.75 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ค่าเฉลี่ย 3.42 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 2.91 ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 2.97 และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 12 ยะลา ได้แก่ ตัวแปรอายุความท้าทายในงานที่ทำ ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้

โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556) วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา พบว่า บุคลากรที่มีความผูกพันในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเชื่อมั่นและการยอมรับ เป้าหมายขององค์กร และจากการศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

วรรณิภา นิลวรรณ (2554) วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ย มากสุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกละอายที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันขององค์กรในภาพรวม ในด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านความรู้สึกละอายต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นไม่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

สุชาดา พรหมรักษ์ (2553) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด มหาชน เขต 14 ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร 3. ปัจจัยด้านลักษณะงานของในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 4. ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานของมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยที่เรียกว่า แบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัด กระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้ง เดียว โดยใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีการสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานกรมกิจการเด็กและเยาวชน จำนวน 574 คน (ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2563) แบ่งกลุ่มประชากร ตามตำแหน่งได้ 4 กลุ่ม ดังนี้ (1) ข้าราชการ จำนวน 195 คน (2) ลูกจ้างประจำ จำนวน 95 คน (3) พนักงานราชการ จำนวน 164 คน (4) จ้างเหมาบริการ จำนวน 120 คน

กลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสังกัดกรมกิจการเด็กและเยาวชน โดยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรการคำนวณ ขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนได้ไม่มากกว่าร้อยละ 5

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วนรายละเอียดมีดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ ซึ่งข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รวม 6 ข้อโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน จำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วย (1) ความท้าทายในงาน (2) การมีอิสระในงาน (3) การมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยแต่ละข้อประกอบด้วยคำถามในลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่าความสำคัญ 5 ระดับ (Rating Scale) กำหนดให้ 5 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4 = ระดับความคิดเห็นมาก, 3 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 = ระดับความคิดเห็นน้อย, 1 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย (1) ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (2) ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้ (3) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยแต่ละข้อประกอบด้วยคำถามในลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่าความสำคัญ 5 ระดับ (Rating Scale) กำหนดให้ 5 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4 = ระดับความคิดเห็นมาก, 3 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 = ระดับความคิดเห็นน้อย, 1 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน จำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วย (1) ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร (2) ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (3) ความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยแต่ละข้อประกอบด้วยคำถามในลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่าความสำคัญ 5 ระดับ (Rating Scale) กำหนดให้ 5 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4 = ระดับความคิดเห็นมาก, 3 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 = ระดับความคิดเห็นน้อย, 1 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน จำนวน 1 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับ การวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) กับตัวแปรที่มีระดับ การวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน

2. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics)

2.1 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ t-test

2.2 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) หากพบความแตกต่างระหว่างตัวแปรจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน จำแนกตามปัจจัยประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

บุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกันต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน ไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้ และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรสูงที่สุด อภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นไปได้ว่าบุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ทำงานให้กับองค์กรเต็มเวลา และทำจนสำเร็จลุล่วง ถึงแม้ว่าจะหมดเวลางานแล้วก็ตาม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุชาติดา พรหมรักษ์ (2553) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพนักงานได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่ง พนักงานจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถทุกครั้ง เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับกับผลการวิจัยของ พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2558) พบว่าด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือบุคลากรใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานงานที่รับผิดชอบ ทำงานให้กับองค์กรเต็มเวลา และเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบโดยไม่เกี่ยงงาน

1.2 ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นไปได้ว่า บุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานองค์กร มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร เป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับการทำงาน และองค์กรมีวิธีการปฏิบัติงานที่ช่วยสร้างแรงบันดาลใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุชาติดา พรหมรักษ์ (2553) พบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ พนักงานภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลอื่น ๆ เสมอว่าเป็นพนักงานขององค์กร เพราะธรรมาคารได้กำหนดนโยบายและการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน ทำให้พนักงานภูมิใจ มีความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มรกต เจียประเสริฐ (2559) พบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ พนักงานชื่นชมองค์กรและบอกกับบุคคลอื่น ๆ เสมอว่าเป็นพนักงานขององค์กร พนักงานมีความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์กร

1.3 ด้านความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นไปได้ว่า บุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน เมื่อบุคลากรทำงานทำงานนานความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุชาติดา พรหมรักษ์ (2553) พบว่า ด้านความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ เมื่อพนักงานทำงานนานขึ้นมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับกับผลการวิจัยของ พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2558) พบว่าด้านความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน จำแนกตามปัจจัยประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 บุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน ที่มีเพศต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าเพศชาย ทั้งในด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความต้องการที่จะ

ดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณิภา นิลวรรณ (2554) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สุราษฎร์ธานี ซึ่งพบว่าเพศต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยไม่รวมต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2558) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ซึ่งพบว่าเพศต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยไม่รวมต่างกัน

2.2 บุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน ที่มีอายุต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า อายุ 50 – 60 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชนมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ ทั้งในด้านความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งเป็นสมาชิกของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณิภา นิลวรรณ (2554) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สุราษฎร์ธานี ซึ่งพบว่าอายุต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยรวมไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2558) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ซึ่งพบว่าอายุต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมต่างกัน

2.3 บุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน ที่มีสถานภาพต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชนสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณิภา นิลวรรณ (2554) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สุราษฎร์ธานี ซึ่งพบว่าสถานภาพต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2558) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ซึ่งพบว่าสถานภาพต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมต่างกัน

2.4 บุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรทั้งด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร และด้านความเชื่อมั่นและการเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณิภา นิลวรรณ (2554) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สุราษฎร์ธานี ซึ่งพบว่าระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติมา หลีกทอง (2557) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งพบว่าระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมไม่ต่างกัน

2.5 บุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน ที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งในด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการเป้าหมายขององค์กร และด้านความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณิภา นิลวรรณ (2554) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สุราษฎร์ธานี ซึ่งพบว่าตำแหน่งการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2558) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของ

บุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ซึ่งพบว่าตำแหน่งการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมไม่ต่างกัน

2.6 บุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน ที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งในด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการเป้าหมายขององค์กร และด้านความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณิภา นิลวรรณ (2554) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สุราษฎร์ธานี ซึ่งพบว่าตำแหน่งการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2558) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ซึ่งพบว่าตำแหน่งการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมไม่ต่างกัน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชนค้นพบดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยลักษณะงาน จากผลการศึกษาพบว่า ด้านความมีอิสระในงาน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น เห็นควรให้ผู้บริหารให้อิสระในงานที่ทำให้โอกาสกำหนดเป้าหมาย แผนงาน วิธีการทำงาน และเมื่อเกิดปัญหาหาสามารถให้บุคลากรใช้ดุลยพินิจของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที เพื่อยกกระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านลักษณะงานสูงขึ้น

2. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่า ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจาก มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น เห็นควรให้ผู้บริหาร ควรจัดการสวัสดิการของบุคลากรให้ตรงกับความต้องการโดยการสำรวจความต้องการ ปัญหาของบุคลากร และดำเนินการในเรื่องความโปร่งใส ยุติธรรม ให้เป็นไปตาม กฎ ระเบียบ ที่กำหนดไว้ เพื่อยกกระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านประสบการณ์ในการทำงานสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การศึกษานี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ เกิดประโยชน์สูงสุดมากยิ่งขึ้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชนครั้งนี้ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลความผูกพันต่อองค์กรในเชิงคุณภาพ เพื่อให้สามารถทราบข้อมูลในเชิงลึก และนำมาเปรียบเทียบกับผลการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งจะสามารถรับทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษามากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรในทัศนคติของพนักงาน เพื่อให้ทราบความต้องการของบุคลากรได้อย่างลึกซึ้ง อันจะส่งผลให้เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- ฐิติมา หลักทอง (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนาเศรษฐ์ วัฒนพงศ์สถิต. (2553). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตยา บ้านโก. (2558). ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึก พาณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.
- มรกต เจียประเสริฐ (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์, กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข.
- ศิริพร พูลสมบัติ. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 3 ชลบุรี. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- โสสมัยสิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน มัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา. ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปกร.