

ความผูกพันที่จะปฏิบัติงานและธรรมาภิบาลผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อ

ความภักดีให้กับองค์กรมหาชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครนายก

Job Engagement and Management Governance Influencing Organizational Loyalty of The Public Organization in Nakornnayok Province

นพวรรณ รัตนเดโช

สาขาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

Noppawan Rattanadecho

E-mail: noppawan.ratt@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Finance and Banking, Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) สำรวจความคิดเห็นของบุคลากรขององค์กรมหาชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครนายก ที่มีต่อความผูกพันที่จะปฏิบัติงาน ธรรมาภิบาลผู้บริหาร และความภักดีให้กับองค์กร และ (2) วิเคราะห์อิทธิพลของความผูกพันที่จะปฏิบัติงานและธรรมาภิบาลผู้บริหาร ที่มีต่อความภักดีให้กับองค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82 ตัวอย่างจำนวน 200 คน เลือกจากการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก ประเภทเจาะจง สถิติที่ใช้ประกอบสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ทั้งนี้การทดสอบสมมติฐานทำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า แบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับค่อนข้างมากต่อเรื่องความผูกพันที่จะปฏิบัติงาน และเห็นด้วยในระดับค่อนข้างมากต่อเรื่องธรรมาภิบาลผู้บริหาร และความผูกพันที่จะปฏิบัติงานและด้านธรรมาภิบาลผู้บริหารส่งผลต่อความภักดีให้กับองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ : ความผูกพันที่จะปฏิบัติงาน, ธรรมาภิบาลผู้บริหาร, ความภักดีให้กับองค์กร

ABSTRACT

The purposes of this study were to (1) survey the personal opinions in the organization in Nakornnayok province on job engagement, management governance and organizational loyalty points, and (2) analyze the factors of job engagement and management governance

affected organizational loyalty. The collecting data tool was questionnaire that it was verified and validated by related field expert. The reliability level of the questionnaire was 0.82. The 200 samples purposively used convenient sampling method. The descriptive statistics included frequencies, percentages, means and standard deviations. The analyzed inferential statistics was multiple regression with significant level of 0.05.

The results showed that the most participants strongly agreed with job engagement and management governance. Moreover, job engagement and management governance affected organizational loyalty which were related to the hypotheses of this study with statistically significant level of 0.05.

Keywords : Job engagement, Management governance, Organizational loyalty

บทนำ

ในโลกของการดำเนินการขององค์กรทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์กรของภาครัฐหรือภาคเอกชนก็ตาม องค์กรเหล่านั้นย่อมต้องมีการพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น ภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อความยั่งยืนขององค์กร (กิตติทัช, 2560) การดำเนินการดังกล่าวให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนานั้น ย่อมมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรของหน่วยงานเหล่านั้นที่ นอกจากจะมีทักษะและสมรรถนะในการทำงานที่ดีแล้วยังต้องมีความเข้าใจและพร้อมที่นำองค์กรหรือมีส่วนร่วมอย่างจริงจังที่จะทำให้หน่วยงานหรือองค์กรยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง วิชา (2559) ได้อธิบายว่าเมื่อบุคลากรมีความเข้าใจต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กรและพร้อมที่จะอุทิศตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงานบรรลุเป้าหมายและดำเนินการต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง แสดงว่าบุคลากรขององค์กรนั้นมีความภักดีต่อองค์กรของเขา ความภักดีของบุคลากรส่งผลดีต่อองค์กรในหลายเรื่อง อาทิ เดชพงษ์ (2561) ได้อธิบายว่าความภักดีของบุคลากรจะทำให้องค์กรได้รับผลในเรืองการทำให้องค์กรเกิดการดำเนินงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นและการพัฒนาขององค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ มาลีณีและคณะ (2561) Jammal (2017) และ ธัญธิภา (2558)

จากประเด็นที่กล่าวมาข้างต้นจะพบกับปัญหาที่จะต้องมีการศึกษาคือ องค์กรจะดำเนินการอย่างไร เพื่อให้บุคลากรเกิดความภักดีให้แก่องค์กรได้ ซึ่งที่ผ่านมาได้มีการศึกษาที่น่าสนใจเกี่ยวกับความภักดี อาทิ จีระภัทร (2557) ได้มีการศึกษาถึงความผูกพันที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งหากเกิดกับบุคลากรแล้วย่อมช่วยทำให้เกิดความภักดีต่อองค์กร ทั้งนี้ความผูกพันดังกล่าวอาจเกิดจากการใช้นโยบายขององค์กรนั้น ในขณะที่ ทศพร (2560) ได้ศึกษาถึงการยึดมั่นในหลักของธรรมาภิบาลในการบริหารจะลดการขององค์กรที่ส่งผลให้เกิดความภักดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเช่นกัน สำหรับการศึกษานี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะนำปัจจัยดังกล่าวมาศึกษากับองค์กรมหาชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครนายก ซึ่งเป็นองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันที่จะปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้เกิด

แนวทางที่จะพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีความเกี่ยวข้องกับการใช้หลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและความไว้วางใจต่อผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรแห่งนี้ทั้งในส่วนของบุคลากรภายใน และภายนอก ดังนั้นปัญญาของการวิจัยในครั้งนี้จึงเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการผลลัพธ์เพื่อนำผลไปขยายผลในการ สร้างความภาคภูมิใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์กรแห่งนี้ ดังต่อไปนี้ คือ

1. ความผูกพันที่จะปฏิบัติงานส่งผลต่อความภาคภูมิใจของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานในองค์กรที่เลือก ทำการศึกษาในครั้งนี้หรือใหม่ และในลักษณะใด
2. ธรรมาภิบาลที่ผู้บริหารใช้ในการดำเนินการส่งผลต่อความภาคภูมิใจของบุคลากรกลุ่มเดียวกันหรือไม่ และ ในลักษณะใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรขององค์กรมหาชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครนายก ที่มีต่อความผูกพันที่จะปฏิบัติงาน ธรรมาภิบาลผู้บริหาร และความภาคภูมิใจกับองค์กร
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของความผูกพันที่จะปฏิบัติงานและธรรมาภิบาลผู้บริหาร ที่มีต่อความภาคภูมิใจกับองค์กร

สมมติฐานของการวิจัย

- ในการทดสอบสมมติฐานนั้นจะทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 โดยมีสมมติฐานดังนี้
- สมมติฐานที่ 1 : ความผูกพันที่จะปฏิบัติงานส่งผลต่อความภาคภูมิใจกับองค์กร
 - สมมติฐานที่ 2 : ธรรมาภิบาลผู้บริหารส่งผลต่อความภาคภูมิใจกับองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษา เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ซึ่งได้รายละเอียดไว้ ดังนี้

ขอบเขตด้านประเภทการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้เทคนิคของการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ได้ถูกสร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา

ขอบเขตด้านประชากร

ในที่นี้หมายถึงประชากรที่จะให้ข้อมูลโดยการตอบคำถามที่แสดงไว้ในแบบสอบถามผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของประชากรไว้ดังต่อไปนี้ คือ

1. เป็นบุคคลที่มีทำงานในองค์กรมหาชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครนายก

2. เป็นบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความผูกพันที่จะปฏิบัติงาน ธรรมเนียมปฏิบัติ และ ความภาคภูมิใจให้กับองค์กร

ขอบเขตของตัวอย่าง

ตัวอย่างในที่นี้หมายถึง บุคคลที่ผู้วิจัยสุ่มจากประชากร เนื่องจากผู้วิจัยไม่สามารถที่จะเก็บข้อมูลจาก กลุ่มประชากรได้ครบถ้วน เพราะประชากรมีจำนวนมาก (หรือเพราะผู้วิจัยไม่สามารถทราบจำนวนที่แท้จริงของ ประชากร) ทั้งนี้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก ประเภทเฉพาะเจาะจง สำหรับการกำหนดขนาดตัวอย่างนั้น ผู้วิจัย ได้ใช้สูตรคำนวณตามทฤษฎีของ Taro Yamane (Yamane, 1973) ซึ่งได้จำนวนทั้งสิ้น 200 คน

ขอบเขตเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรคือ ความผูกพันที่จะปฏิบัติงาน ธรรมเนียมปฏิบัติและความภาคภูมิใจให้กับ องค์กร มาศึกษาในลักษณะของอิทธิพลระหว่างกันภายใต้แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาเพื่อวิเคราะห์ว่าตัวแปรอิสระเหล่านี้ จะส่งผลต่อตัวแปรตาม ในลักษณะใด กล่าวคือ (1) จะส่งผลหรือไม่และ (2) จะส่งผลไปในเชิงบวกหรือเชิงลบ ในที่นี้ตัวแปรต้นที่นำมา ศึกษา ได้แก่

1. ความผูกพันที่จะปฏิบัติงาน
2. ธรรมเนียมปฏิบัติ

ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยต้องศึกษาว่าจะได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอิสระตัวใดบ้าง ในที่นี้ตัวแปร ตามคือ ความภาคภูมิใจให้กับองค์กร

ขอบเขตการใช้สถิติ

ผู้วิจัยได้นำเทคนิคทางสถิติเพื่อนำมาใช้ในการอธิบายคุณลักษณะของตัวแปรแต่ละตัวและในการ วิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปรในเรื่องเกี่ยวกับการส่งผลกระทบซึ่งกัน โดยมีการเรียงลำดับดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนแบช (Cronbach's alpha coefficient) เพื่อใช้อธิบายคุณลักษณะของตัวแปรทุกตัว

สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ เพื่อนำมาใช้ในการทดสอบสมมุติฐานที่ มีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลระหว่างตัวแปร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและบุคคลที่ได้นำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ดังต่อไปนี้

1. องค์กรที่จะได้รับประโยชน์ได้แก่องค์กรทั่วไปที่ต้องการให้พนักงานเกิดความภักดีใ้องค์กร โดยองค์กรจะนำไปใช้ในเรื่อง การสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานมีความภักดีใ้องค์กรมากขึ้น การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น และการเจริญเติบโตและก้าวหน้าขององค์กรที่ดีขึ้น

2. บุคคลที่สนใจได้แก่ นักวิชาการ รักรวิจัย นักศึกษา และบุคคลวิชาชีพต่าง ๆ โดยที่กลุ่มบุคคลเหล่านี้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ อาทิ

2.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อขยายการศึกษาให้มีมุมมองที่หลากหลายมากขึ้น หรือนำไปใช้ประกอบการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2 นำไปใช้ประโยชน์เป็นประเด็นในการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือเพิ่มรายละเอียดของการศึกษาที่สนใจอยู่ในขณะนั้นให้มีความเข้าใจมากขึ้น

2.3 นำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มความรู้ และทักษะใ้กับการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานใ้บรรลุเป้าหมาย

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต้นเรื่องปัจจัยความผูกพันที่จะปฏิบัติงานและปัจจัยธรรมาภิบาลผู้บริหร ส่วนตัวแปรตามเรื่องปัจจัยความภักดีใ้กัองค์กร

การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยความผูกพันที่จะปฏิบัติงานและปัจจัยธรรมาภิบาลผู้บริหรและปัจจัยความภักดีใ้กัองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันที่จะปฏิบัติงาน

ความผูกพันที่จะปฏิบัติงาน คือทัศนคติด้านบวกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ที่เห็นได้จากความพยายาม ความเสียสละ ความภักดี การตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และอยากเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (ศุภชัย, 2558)

ความผูกพันที่จะปฏิบัติงานต่อองค์กร หมายถึงความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรที่ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรโดยมีจุดร่วมที่เหมือนกันในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการคือ 1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (วชิรวีชร, 2558)

ความผูกพันที่จะปฏิบัติงานต่อองค์กร หมายถึงความรู้สึกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรโดยเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ทั้งยังทราบถึงเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กรและยินดีที่จะเสียสละมุ่งมั่น ร่วมมือกันที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นแรงขับเคลื่อนใ้องค์กรก้าวไปถึงเป้าหมาย ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากการที่องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจใ้กับสมาชิกในองค์กรไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทนต่าง ๆ เช่น ในรูปแบบของ

อัตราเงินเดือน โบนัสค่าตอบแทนพิเศษจากการขายค่าล่วงเวลาหรือจะเป็นในส่วนของความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ให้สมาชิกได้มีโอกาสพิสูจน์และแสดงความสามารถ สิ่งเหล่านี้จะทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความมั่นใจว่าสมาชิกทุกคนจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีและจะรู้สึกไปอยากไปจากองค์กรและสร้างผลงานดี ๆ เพื่อให้องค์กรก้าวสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย (โสมย์สิริ, 2556)

จากความหมายของความผูกพันที่จะปฏิบัติงานที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปว่า ความผูกพันที่จะปฏิบัติงาน หมายถึงความผูกพันที่จะปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ทั้งความรัก ความห่วงใย ความเชื่อมั่น รวมถึงความตระหนักถึงองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดและก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังรวมถึงการช่วยเหลือกันจากเพื่อนร่วมงานและการสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้บริหารเพื่อให้งานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับธรรมาภิบาลผู้บริหาร

ธรรมาภิบาล มาจากคำว่า “ธรรม” แปลว่าคุณความดี ความยุติธรรม ความถูกต้อง และ “อภิบาล” แปลว่าบำรุงรักษา ปกครอง ดังนั้น ธรรมาภิบาล แปลว่าวิธีการปกครองที่ดี (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน อ่างอิงใน ลัดดา, 2557) ธรรมาภิบาลในความหมายแบบสากล มีความหมายถึงระบบ โครงสร้าง รวมถึงกระบวนการต่าง ๆ ตาม กฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสงบ (วรศักดิ์ อ่างอิงใน ลัดดา, 2557) โดยลัดดาให้ความหมายของธรรมาภิบาลว่า หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเป็นแนวทางการจัดระเบียบให้ภาครัฐ เอกชน และประชาชน เพื่อให้รับรู้ถึงความยุติธรรม รักษาสิทธิประโยชน์ส่วนรวมและยึดถือความถูกต้องดีงาม เป็นผลให้เกิดความร่วมมือ ความรับผิดชอบในการพัฒนาสังคมและชาติบ้านเมือง

หลักธรรมาภิบาลผู้บริหาร หมายถึง สิ่งที่เป็นกลไกเครื่องมือและแนวทาง ในการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกันของภาคเศรษฐกิจสังคมและการเมืองโดยเน้นความจำเป็นของ การสร้างความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน อย่างจริงจัง และต่อเนื่อง เพื่อให้ประเทศมีพื้นฐานระบอบประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง มีความชอบธรรมทางกฎหมาย มีเสถียรภาพ มีโครงสร้างและกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน (เปรมมิกา, 2559)

จากความหมายของธรรมาภิบาลผู้บริหารที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปว่าธรรมาภิบาลผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารยึดมั่นตามพันธกิจและค่านิยมองค์กรในการดำเนินงานและปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งมีความเข้าใจในหน้าที่ของตนเองอย่างดีและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้บริหารต้องทราบถึงหน้าที่ความรับผิดชอบและมีความไว้วางใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีการส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ตามค่านิยมองค์กรพร้อมทั้งปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง มีการสื่อสารที่ดีและตัดสินใจอย่างโปร่งใสและยุติธรรม ผู้บริหารพร้อมที่จะสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของผู้ที่ทำหน้าที่ในส่วนบริหารอย่างต่อเนื่องและเข้าถึงผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อประสานงานอย่างใกล้ชิด

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความภักดีให้กับองค์กร

ความภักดีให้กับองค์กร คือ ความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร เกิดจากทัศนคติ ที่ดีและมีความทุ่มเทความพยายามในการทำงานอุทิศตนให้กับองค์กร ทำประโยชน์ให้เกิดประโยชน์ สูงสุดและจะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป ไม่ลาออกจากองค์กร (เดชพงศ์, 2561)

ความภักดีให้กับองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การรักและเต็มใจทุ่มเทอุทิศตนให้กับองค์การหน่วยงานที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ ตลอดจนปกป้องต่อสู้เพื่อองค์การหากมีคนกล่าวร้ายแก่องค์การมีความรู้สึกผูกพัน ไม่อยากไปจากองค์การ ถึงแม้จะมีทางเลือกที่ดีกว่า กล่าวคือมีความพอใจที่จะทำงานให้กับองค์กรนี้ตลอดไป (วิภา, 2559)

ความภักดีให้กับองค์กร คือ การที่สมาชิกขององค์การมีความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ มีเจตคติในทางบวก ต่อองค์การ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ และเต็มกำลังความสามารถ มีทัศนคติทางด้านบวกต่อองค์การในทุกด้าน และพร้อมจะทำงานเพื่อองค์การต่อไป แม้จะเกิดความขัดแย้งกับสมาชิกภายในองค์กรก็ตาม (จิระภัทร, 2557)

จากการศึกษาความหมายของความภักดีให้กับองค์กรข้างต้น ผู้วิจัยข้อสรุปว่า ความภักดีให้กับองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีความคิดและทัศนคติในการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและหวังดีต่อองค์กร อีกทั้งยังมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นโดยให้ความสามารถที่ตนมีอยู่มาสนับสนุนหรือช่วยเหลือองค์กร มีความคิดที่ทำงานจนถึงวัยเกษียณอายุ พร้อมทั้งจะอุทิศตนและเสียสละร่างกายและความรู้ของตนให้กับองค์กร

การทบทวนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อิทธิพลระหว่างความผูกพันที่จะปฏิบัติงานกับความภักดีให้กับองค์กร

เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ (เดชพงศ์, 2561) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีให้องค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีสถานภาพสมรส มีรายได้เท่ากับ 15,001 – 25,000 มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป และทำงานในองค์กรประเภทธุรกิจที่เป็นสินค้าอุปโภคบริโภค ส่วนระดับแรงจูงใจ ปัจจัยความคาดหวังใน การปฏิบัติงาน ระดับความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยได้สรุปว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยความคาดหวังในการปฏิบัติงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

มาลินี เกลี้ยงสำ และบุญสม เกษะประดิษฐ์ (มาลินี และ บุญสม, 2561) ได้วิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พีแอนด์พี อิเล็กทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด โดยผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่ประกอบไปด้วย ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

และด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีแอนด์พี อิเลคทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด

ธัญธิภา แก้วแสง (ธัญธิภา, 2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.901 และความจงรักภักดีต่อองค์กรมีค่าความ จากแบบสอบถามพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรและระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่ข้อมูลส่วนบุคคล (ยกเว้นความรู้เกี่ยวกับประวัติเกี่ยวกับองค์กร) ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน และความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อิทธิพลระหว่างธรรมาภิบาลผู้บริหารกับความภักดีให้กับองค์กร

Hamdan Rasheed Abdullah Al Jammal (Jammal, 2017) ได้ศึกษาปัจจัยผลกระทบธรรมาภิบาลผู้บริหารที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรและพฤติกรรมการคอร์รัปชันในองค์กรแห่งหนึ่งในประเทศจอร์แดน พบว่าธรรมาภิบาลผู้บริหารและพฤติกรรมการคอร์รัปชันภายในองค์กรมีผลต่อความภักดีของบุคลากรต่อองค์กร ซึ่ง Jammal ได้สรุปว่าบุคลากรในองค์กรมีความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ต้องการรับผิดชอบหน้าที่ของตนเอง การเพิ่มขึ้นของเงินเดือน และต้องการความยุติธรรมในการบริการของผู้บังคับบัญชา ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ทำให้บุคลากรเกิดความภักดีต่อองค์กร

ทศพร หงษาชาติ (ทศพร, 2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันต่อองค์กรของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จากการศึกษาพบว่า ภาพรวมของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก โดยมีการบริหารงาน ในด้านความมีส่วนร่วมมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบต่อคุณธรรม ด้านความคุ้มค่าด้านคุณธรรมและด้านความโปร่งใสตามลำดับส่วนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยมีความผูกพันในด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในสถานศึกษามากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสถานศึกษาและด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา ตามลำดับและผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ภาครัฐกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และทิศทางบวก ($r = 0.81^*$)

จิตตานันท์ สุขสวัสดิ์ (จิตตานันท์, 2557) ได้ทำการวิเคราะห์หัตถ์บ่งชี้ของปัจจัยความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการเป็นสมาชิกที่ดีมีความสัมพันธ์ต่อความเชื่อมั่นและไว้วางใจกันและระบบการทำงานที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดย จิตตนั้นที่ได้ให้คำแนะนำว่า ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานต้องควบคู่ไปกับด้านความเต็มใจในการเป็นสมาชิกที่ดีและด้านระบบการทำงานที่ดี ส่วนด้านความเชื่อมั่นและไว้วางใจกันนั้น ต้องให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของสมาชิกทุกคน การสร้างแรงจูงใจและผู้บริหารควรเป็นตัวอย่างในด้านการบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาลที่ดี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้เพื่อให้ได้สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งคุณสมบัติของประชากรได้แก่

1. เป็นบุคคลที่มีทำงานในองค์กรมหาชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครนายก
2. เป็นบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความผูกพันที่จะปฏิบัติงาน ธรรมาภิบาลผู้บริหาร และความภักดีให้กับองค์กร

จำนวนประชากรที่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นมีทั้งสิ้น 392 คน

ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงกับประชากรของการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ทบทวนคุณสมบัติของประชากรที่กำหนดไว้เบื้องต้น
2. ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก ประเภทเฉพาะเจาะจง โดยได้กำหนดขนาดตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด โดยใช้สูตรคำนวณตามทฤษฎีของ Taro Yamane ซึ่งได้จำนวนตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ 200 คน

เครื่องมือในการศึกษา

งานวิจัยฉบับที่ดำเนินการอยู่นี้ได้ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยการตั้งคำถามและผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามที่เป็นลักษณะของการแสดงความคิดเห็น โดยลักษณะคำถามเป็นชนิดปลายปิด 2 ประเภท ได้แก่

1. คำถามชนิดปลายเปิด แบบให้เลือกคำตอบ (คำถามแบบปรนัย) ใช้สำหรับการตอบคำถามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย คำถามที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถามที่เรียกว่า คุณสมบัติทางประชากรศาสตร์ และคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับประเด็นอื่น ๆ ที่ผู้วิจัยต้องการทราบ

2. คำถามชนิดปลายปิด แบบให้เลือกตอบ โดยคำถามที่เลือกนั้นจะใช้ในลักษณะของการวัดระดับความคิดเห็น จากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ซึ่งแต่ละข้อผู้ตอบคำถามจะตอบตามระดับความคิดเห็นที่ตรงกับตนเองมากที่สุด ทั้งนี้ระดับดังกล่าวได้แบ่งเป็นระดับ 5 คือระดับที่มีค่าคะแนนสูงสุด จนกระทั่งระดับ 1 คือระดับที่มีค่าคะแนนต่ำที่สุด โดยใช้หลักการของการใช้มาตรวัดแบบประมาณค่าตามทฤษฎีของ Likert (Kim & Kim, 2016)

ประเภทของสถิติที่ใช้

สถิติที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในเรื่องต่อไปนี้ คือ

1. ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ใช้เพื่อวิเคราะห์และอธิบายถึงคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม และความเห็นเบื้องต้นเกี่ยวกับความผูกพันที่จะปฏิบัติงาน ธรรมชาติการบริหาร และความภักดีให้กับองค์กร ซึ่งใช้มาตรวัดนามบัญญัติ และมาตรวัดจัดอันดับ

2. ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เพื่อวิเคราะห์และอธิบายความคิดเห็นของตัวอย่างในเรื่องความผูกพันที่จะปฏิบัติงาน ธรรมชาติการบริหาร และความภักดีให้กับองค์กร ซึ่งใช้มาตรวัดอันตรภาค ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นการตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ว่า เพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรขององค์กรมหาชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครนายก ที่มีต่อความผูกพันที่จะปฏิบัติงาน ธรรมชาติการบริหาร และความภักดีให้กับองค์กร

สถิติเชิงอนุมาน ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อการทดสอบสมมติฐานสำหรับการตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ว่า เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของความผูกพันที่จะปฏิบัติงานและธรรมชาติการบริหาร ที่มีต่อความภักดีให้กับองค์กร ซึ่งการวิเคราะห์ถึงอิทธิพลในรูปของการส่งผลกระทบระหว่างตัวแปรต้นสองตัวที่ใช้มาตรวัดอันตรภาค และตัวแปรตามหนึ่งตัวที่ใช้มาตรวัดอันตรภาคเช่นเดียวกัน ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย แบบสอบถามที่ได้รับกลับมามีจำนวนทั้งสิ้น 200 ชุด ผลการศึกษาที่นำเสนอได้ถูกแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ตามประเภทของคำถามแต่ละส่วนที่จัดไว้ในแบบสอบถาม ดังนี้

ผลการศึกษานส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

ผลการศึกษาด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ ได้แก่ หน่วยงานศูนย์/กลุ่ม ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน สถิติที่นำมาใช้คือค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่หน่วยงานกลุ่มงานพัฒนาธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 22.0 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 40.0 และมีอายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.0

ผลการศึกษานส่วนที่ 2 ความคิดเห็นทั่วไป

ผลการศึกษาในเรื่องนี้เป็นการสรุปผลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่นำไปใช้ในการสรุปผลความคิดเห็นดังกล่าวคือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และค่าร้อยละ เนื่องจากข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลที่ใช้มาตรวัดนามบัญญัติ และมาตรวัดจัดอันดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 200 คน มีความพึงพอใจปานกลางต่อองค์กรด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 35.0 นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่า

ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากความยุติธรรมในการประเมินผล และลักษณะงาน คิดเป็นร้อยละ 18.77 และ 18.55 ตามลำดับ

ผลการศึกษาส่วนที่ 3 ความผูกพันที่จะปฏิบัติงาน ธรรมชาติของบุคลากรผู้บริหาร และความภักดีให้กับองค์กร

ความผูกพันที่จะปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาในส่วนนี้ เกี่ยวข้องกับความผูกพันที่จะปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งค่าเฉลี่ยที่นำเสนอเป็นค่าเฉลี่ยของระดับความเห็นด้วยกับคำถามที่เกี่ยวกับความผูกพันที่จะปฏิบัติงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่โดยภาพรวมมีความเห็นด้วยค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D.= 0.63) เกี่ยวกับความผูกพันที่จะปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยค่อนข้างมาก เกี่ยวกับเรื่องผู้บริหารควรให้โอกาสในการแก้ไขในการทำงานที่ผิดพลาด ($\bar{X} = 3.68$, S.D.= 1.56) ผู้บริหารมีการให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 1.14) เพื่อนร่วมงานควรให้กำลังใจพึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.55$, S.D.= 1.25) เพื่อนร่วมงานยินดีในการช่วยเหลือกัน ($\bar{X} = 3.54$, S.D.= 1.17) ผู้บริหารมีความชัดเจนในการสั่งงาน ($\bar{X} = 3.55$, S.D.= 1.22) และเพื่อนร่วมงานพร้อมให้คำปรึกษาเกี่ยวกับงาน ($\bar{X} = 3.52$, S.D.= 1.17) ในขณะที่มีผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนมีความเห็นด้วยปานกลาง เกี่ยวกับเรื่องผู้บริหารมีการติดตามงานและให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 3.38$, S.D.= 1.17)

ธรรมชาติของบุคลากรผู้บริหาร

ผลการศึกษาในส่วนนี้ เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของบุคลากร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งค่าเฉลี่ยที่นำเสนอเป็นค่าเฉลี่ยของระดับความเห็นด้วยกับคำถามที่เกี่ยวกับธรรมชาติของบุคลากร โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่โดยภาพรวมมีความเห็นด้วยค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D.= 0.61) เกี่ยวกับธรรมชาติของบุคลากรขององค์กร เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยค่อนข้างมาก เกี่ยวกับเรื่องผู้บริหารต้องมีการตัดสินใจอย่างโปร่งใส ($\bar{X} = 3.64$, S.D.= 1.14) ผู้บริหารต้องเข้าถึงผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ($\bar{X} = 3.64$, S.D.= 1.14) ผู้บริหารมีการสนับสนุนศักยภาพในส่วนงานบริหาร ($\bar{X} = 3.55$, S.D.= 1.15) ผู้บริหารมีการส่งเสริมกิจกรรมตามพันธกิจองค์กร ($\bar{X} = 3.51$, S.D.= 1.20) ผู้บริหารทราบถึงหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.49$, S.D.= 1.19) และผู้บริหารเข้าใจถึงหน้าที่ของตนเองอย่างดี ($\bar{X} = 3.48$, S.D.= 1.13) ตามลำดับ ในขณะที่มีผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนมีความเห็นด้วยปานกลาง เกี่ยวกับเรื่องผู้บริหารมีการยึดมั่นตามพันธกิจ ($\bar{X} = 3.38$, S.D.= 1.25) ผลการศึกษาส่วนที่ 4 เป็นการนำเสนอคำถามเกี่ยวกับอิทธิพลระหว่างตัวแปรต้นที่ศึกษา

ความภักดีให้กับองค์กร

ผลการศึกษาในส่วนนี้ เกี่ยวข้องกับความภักดีให้กับองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งค่าเฉลี่ยที่นำเสนอเป็นค่าเฉลี่ยของระดับความเห็นด้วยกับคำถามที่เกี่ยวกับความภักดี

ให้กับองค์กร โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่โดยภาพรวมมีความเห็นด้วยค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D.= 0.60) เกี่ยวกับความภักดีให้กับองค์กร เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยค่อนข้างมาก เกี่ยวกับเรื่อง การทำการจนถึงเกษียณอายุ ($\bar{X} = 3.68$, S.D.= 1.13) ความพร้อมที่จะอุทิศและเสียสละเวลาเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 3.61$, S.D.= 1.12) ความภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กร ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 1.26) มีความยินดีที่จะเปิดเผยข้อมูลที่ดีขององค์กรสู่ภายนอก ($\bar{X} = 3.57$, S.D.= 1.18) พร้อมทั้งจำนำความรู้มาพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 3.55$, S.D.= 1.19) ไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงานแม้มีโอกาส ($\bar{X} = 3.52$, S.D.= 1.23) และยินดีในการทำกิจกรรมขององค์กรแม้จะใช้เวลาส่วนตัว ($\bar{X} = 3.55$, S.D.= 1.12)

ผลการศึกษาร่วมที่ 4 อิทธิพลระหว่างตัวแปร

โดยภาพรวมตัวแปรอิทธิพลทั้งสองตัวรวมกันจะส่งผลต่อความภักดีให้กับองค์กรคิดเป็นร้อยละ 70 ($R^2 = 0.70$) อย่างมีนัยสำคัญ โดยที่ตัวแปรอิทธิพลทั้งสามตัวเป็นอิสระ ($F = 96.50$, $P \leq 0.05^*$) ทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาแยกเป็นตัวอิทธิพลแต่ละตัวยังพบอีกว่า ตัวแปรอิทธิพลแต่ละตัวส่งผลต่อความภักดีให้กับองค์กรคิดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยพิจารณาจากค่า P-Value (Sig) ของแต่ละตัวแปรพบว่ามีความต่ำกว่า 0.05 ในขณะเดียวกันยังพบว่า ตัวแปรอิทธิพลแต่ละตัวส่งผลต่อความภักดีให้กับองค์กรคิดแตกต่างกัน กล่าวคือ ตัวแปรอิทธิพลด้านความผูกพันที่จะปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความภักดีให้กับองค์กรมากที่สุด ($\beta = 0.41$) และตัวแปรอิทธิพลด้านธรรมาภิบาลผู้บริหาร ($\beta = 0.39$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาข้างต้นมีความสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 : ความผูกพันที่จะปฏิบัติงานส่งผลต่อความภักดีให้กับองค์กร

ผลสรุป คือ เป็นการยอมรับสมมุติฐานที่ 1

สมมุติฐานที่ 2 : ธรรมาภิบาลผู้บริหารส่งผลต่อความภักดีให้กับองค์กร

ผลสรุป คือ เป็นการยอมรับสมมุติฐานที่ 2

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษามาประเด็นต่อไปนี้ คือ

1. สรุปผลการศึกษาที่เป็นข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หน่วยงาน ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นอยู่หน่วยงานกลุ่มงานพัฒนาธุรกิจ โดยส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี

2. สรุปผลการศึกษาที่เป็นความคิดเห็นทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สำหรับผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นทั่วไปอันได้แก่ ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อด้านผูกพันต่อองค์กรนั้น สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงานระดับปานกลาง และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากความยุติธรรมในการประเมินผลและลักษณะงาน

3. สรุปผลการศึกษตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา และการทดสอบสมมุติฐานที่สอดคล้อง
ผลการศึกษาที่สรุปตามวัตถุประสงค์ ได้แก่

3.1 ผลสรุปความคิดเห็นที่ต้องการสำรวจด้านความภักดีให้กับองค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับค่อนข้างมากต่อเรื่องความผูกพันที่จะปฏิบัติงาน และเห็นด้วยในระดับค่อนข้างมากต่อเรื่องธรรมาภิบาลผู้บริหาร

3.2 ผลสรุปการศึกษาที่ต้องการวิเคราะห์ว่าปัจจัยด้านความผูกพันที่จะปฏิบัติงานและด้านธรรมาภิบาลผู้บริหารส่งผลต่อความภักดีให้กับองค์กรนั้น จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันที่จะปฏิบัติงานและธรรมาภิบาลผู้บริหารส่งผลต่อความภักดีให้กับองค์กร ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวยังเป็นการสอดคล้องกับสมมุติฐานที่เสนอไว้อีกด้วย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ผู้วิจัยได้มีการเสนอแนะถึงการนำผลการศึกษาที่ได้รับไปใช้ในทางปฏิบัติได้จริง ผลการศึกษาที่ได้รับสามารถถูกนำไปใช้ประโยชน์กับองค์กรได้ดังนี้

1. การที่องค์กรจะสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ปัจจัยที่สำคัญหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงคือเรื่อง ความภักดีให้กับองค์กร โดยการที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความภักดีให้องค์กร ต้องคำนึงถึงเรื่องความผูกพันที่จะปฏิบัติงาน และธรรมาภิบาลผู้บริหาร ตามลำดับ

2. องค์กรจะสามารถเติบโตอย่างมั่นคงได้นั้น ส่วนใหญ่เกิดจากบุคลากรเนื่องจากเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินการต่อไปได้ โดยควรคำนึงคือการโอกาสแก้ไขและปรับปรุงเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานของบุคลากร และการสื่อสารที่ดีและการตัดสินใจอย่างโปร่งใสและยุติธรรมของผู้บริหารที่มีต่อบุคลากร อีกทั้งต้องคำนึงถึงเรื่องการที่บุคลากรมีความคิดที่จะทำงานจนเกษียณ

3. การก่อให้เกิดความผูกพันที่จะปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น ควรให้ความสำคัญกับ การที่ผู้บริหารควรให้โอกาสแก้ไขและปรับปรุงเมื่อบุคลากรเกิดการปฏิบัติงานผิดพลาด และผู้บริหารควรให้คำปรึกษาเมื่อบุคลากรเกิดปัญหาในการทำงาน ตามลำดับ และการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารนั้น ควรให้ความสำคัญกับ ผู้บริหารต้องมีการสื่อสารที่ดีและตัดสินใจอย่างโปร่งใสและยุติธรรม และผู้บริหารควรเข้าถึงและประสานกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ตามลำดับ

4. การที่บุคลากรเกิดความภักดีให้กับองค์กรนั้น ควรให้ความสำคัญกับเรื่อง การที่บุคลากรคาดว่าจะทำงานจนเกษียณ และการที่บุคลากรพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อช่วยเหลือองค์กร ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยได้เสนอแนะประเด็นที่ควรจะมีการนำไปศึกษาต่อไปในโอกาสต่อไป ดังนี้คือ

1. ผู้วิจัยสำหรับโอกาสต่อไป ควรศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่น ๆ เพื่อขยายผลการศึกษาให้กว้างขวางมากขึ้น เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบเพื่อให้ได้ความรู้ในมุมมองที่กว้างขวางเพิ่มขึ้นซึ่งจะได้สรุปเป็นภาพรวมของประชากรต่อความภักดีให้กับองค์กร ได้ชัดเจนเพิ่มมากขึ้นว่า ประชากรกลุ่มใหญ่ มีความคิดเห็นถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความภักดีให้กับองค์กรอย่างไร

2. ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาเทคนิคในการวิจัยประเภทอื่น ๆ เช่น การใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วยเพื่อประโยชน์ต่อไปนี้ได้แก่

2.1 เพื่อต้องการความแม่นยำของผลที่ได้รับไม่ว่าผลที่ได้รับจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องทฤษฎีและงานวิจัยที่มีมาก่อนหน้านั้น

2.2 เพื่อค้นหาเหตุในเชิงลึกถึงเหตุผลที่ผลการศึกษาบางประเด็นไม่สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยก่อนหน้านี้

3. ผู้วิจัยครั้งต่อไปอาจเลือกใช้สถิติอื่น ๆ ที่ทำให้ผลการศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กิตติทัช เขียวฉออ่อน. (2560). การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 11(1), 355-370.

จิตตานันท์ สุขสวัสดิ์. (2557). การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ของปัจจัยความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 7(2), 173-186.

จิรภัทร เนกวิถิ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษาโรงแรมเอเชียแอร์พอร์ต. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

เดชพงศ์ โพธิสุวรรณ. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร ภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ทศพร หงษาชาติ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธัญธิภา แก้วแสง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เปรมมิกา อ่อนธานี. (2559). แนวทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

มาลินี เกตุยงล้ำ และ บุญสม เกษะประดิษฐ์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของ พนักงาน บริษัท พีแอนด์พี อิเลคทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ, 5(3), 1-8.

ลัดดา ผลวัฒน์. (2557). ธรรมาภิบาลกับการบริหารมหาวิทยาลัย. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 8(2), 16-27.

วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพัน. ค้นเมื่อ 27 ธันวาคม 2563, จาก http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_44.html

วิภา จันทร์หล้า. (2559). ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัทโตโยต้าโกเซ เอเชีย จำกัดจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2558). การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจ ในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

โสสมัยสิทธิ์ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาทมพะกา. วิทยานิพนธ์บริหารศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Hamdan Rasheed Abdullah Al Jammal. (2017). The Impact of Organizational Justice on Job Loyalty and Behavioral Corruption in Jordanian Business Organizations: An Applied Study. International Review of Management and Business Research, 6(3), 949-965.

Sung-Bum Kim and Dae-Young Kim. (2016). The impacts of corporate social responsibility, service quality, and transparency on relationship quality and customer loyalty in the hotel industry. Asian Journal of Sustainability and Social Responsibility. Asian Journal of Sustainability and Social Responsibility, (1), 39-55.

Taro Yamane. (1973). Statistics: an introductory analysis. New York: Harper & Row.