

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ

ในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

Factors Influencing the Organizational Commitment Among Civil Servants in the Higher Education Commission

♦ นฤมล ไชยพร

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Narumon Chaiyaporn

Student of M.A. (Political Science), Department of Political Science and
Public Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

E-mail: ong_1903@hotmail.com

♦ นิตยา เงินประเสริฐศรี

รองศาสตราจารย์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Nittaya Ngermpeasertsri

Associate Professor, Dr. of Department of Political Science and Public Administration
Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Email: fssenyn@ku.ac.th

Abstract

This research aims to examine 1) the factor related to the job of the civil servants in the Office of the Higher Education Commission (OHEC), 2) their job satisfaction, 3) their organizational commitment, 4) compare the organizational commitment according to their personal factors, and 5) job and job satisfaction-related factors that influence OHEC civil servants' organizational commitment. The determination of sample size by the author is based on Taro Yamane formula with the reliability of 95%. The sample group of 158 persons is achieved by means of the proportional stratified random sampling. The questionnaire is used as the research tool, while the data analysis is conducted using the statistics, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA and Person's Product Moment Correlation Coefficient.

According to the research results, 1) a moderate level of overall the factor related to the civil servants' job is found. 2) The overall the civil servants' job satisfaction is also found at a moderate level. 3) There is a high level of overall the organizational commitment. 4) Personal factors caused no difference of their organizational commitment. And 5) there is no difference with regard to the job and job satisfaction-related factors that influence OHEC civil servants' organizational commitment. Besides, it is also found that OHEC civil servants' job satisfaction is related to every aspect of the commitment to Office of the Higher Education Commission.

Keywords: Organizational Commitment, Office of the Higher Education Commission

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยเกี่ยวกับงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 2) ความพึงพอใจในงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 3) ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 4) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 5) ปัจจัยเกี่ยวกับงาน และปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 158 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิแบบสัดส่วน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยเกี่ยวกับงานของข้าราชการโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความพึงพอใจในงานของข้าราชการโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4) ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันต่อสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาไม่แตกต่างกัน และ 5) ปัจจัยเกี่ยวกับงานและปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับงานของข้าราชการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในงานของข้าราชการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์การ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้ 1) วิเคราะห์ วิจัย ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการอุดมศึกษา 2) จัดทำข้อเสนอนโยบายและมาตรฐานการอุดมศึกษา 3) จัดทำแผนพัฒนาการอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติและพันธสัญญาที่เป็นไปตามข้อเสนอตกลงระหว่างประเทศ 4) วิเคราะห์ หลักเกณฑ์ และแนวทางการสนับสนุนทรัพยากร จัดตั้ง จัดสรรงบประมาณอุดหนุนสถาบันอุดมศึกษาและวิทยาลัยชุมชน ตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด 5) เสนอแนะการจัดตั้ง ยุบ รวม ปรับปรุงและยกเลิกสถาบันอุดมศึกษา และวิทยาลัยชุมชน นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษายังมีหน้าที่ 1) ประสานและ ส่งเสริมการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และศักยภาพนักศึกษา รวมทั้งผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ใน ระบบอุดมศึกษา 2) ประสาน ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ และเพื่อสนับสนุนการพัฒนา ประเทศ 3) พัฒนาระบบและดำเนินการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการอุดมศึกษา 4) รวบรวม ข้อมูล จัดทำสารสนเทศด้านการอุดมศึกษา 5) ดำเนินงานฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการการอุดมศึกษาและ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และ 6) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็น อำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2554)

ปัจจุบันอัตราข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 ถึง 2559 มี ข้าราชการระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ รวมแล้วทั้งหมดจำนวน 259 คน มีการ โยกย้าย 47 คน และลาออก 19 คน (กลุ่มงานบริหารบุคคล, 2559) ซึ่งสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องของความ ผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ทั้งนี้ ฌ็อง-ฌัก เซอร์นินท์ (2551) ได้อธิบายว่า ความ ผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศคติที่สะท้อนถึงความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งพวกเขายินดีที่จะ เป็นสมาชิกในองค์กร และไม่เต็มใจที่จะลาออกจากองค์กรไป โดยความผูกพันของคนต่อองค์กร เกิดขึ้น จากปัจจัยต่าง ๆ เช่น 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน (Baron & Greenberg, 1990) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่ามีผลกระทบ ต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ดังนี้ 1) ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ระดับการขาดงาน หรือเปลี่ยนงานจะน้อย 2) ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง บุคคลจะไม่พยายามหาโอกาส เปลี่ยนงานใหม่ 3) ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะพยายามตั้งใจทำงาน อุทิศกำลังกายและ สติปัญญาแก่องค์กรอย่างเต็มที่ 4) ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมักมีผลมาจากความพึงพอใจในการ ทำงานในระดับสูงซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยเกี่ยวกับงาน ได้แก่ ความเครียดในบทบาท ประสบการณ์ในงาน ความก้าวหน้าในงาน การรับรู้ในความยุติธรรม และการสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยเกี่ยวกับความพึง พพอใจในงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และความมีอิสระในงาน (Steers, 1977) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกมาเป็น

อันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจเพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์การความรู้สึกนี้ จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์การโดยทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์การโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วยหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น เป็นผลให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเผชิญกับปัญหา เรื่องความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์จะศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางหนึ่งสำหรับผู้บังคับบัญชาระดับบริหาร ในการที่จะพัฒนาองค์การ ปรับเปลี่ยนวิธีการบริหาร การวางแผนกำลังพล ตลอดจนนำไปใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาข้าราชการให้เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญที่จะรักษาข้าราชการให้คงอยู่ปฏิบัติงานกับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดีแก่องค์การต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับงานของข้าราชการ ในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงาน ของข้าราชการ ในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
4. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ตามปัจจัยส่วนบุคคล

5. เพื่อศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับงาน และปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ ในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันองค์การ

Greenberg and Baron (2003) ได้ให้ความหมายที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมากและอยู่ในองค์การมาเป็นเวลานานจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชาย และผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง
2. ลักษณะงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญการได้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การสูง แต่หากมีความขัดแย้งในบทบาทและสับสนในงานจะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ
3. ลักษณะขององค์การ ได้แก่ องค์การที่มีการกระจายอำนาจการให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ
4. ลักษณะประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาการคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การและเห็นว่าองค์การเป็นที่พึงได้

แนวคิดเกี่ยวกับงาน

สุพานี สฤญ์วานิช (2552) ได้ให้ความหมายของความเครียดในระดับองค์การ ได้แก่

1. ปัจจัยในเรื่องงาน (Job) งานอาจก่อให้เกิดความเครียดได้หลายลักษณะ เช่น เป้าหมายงานไม่ชัดเจน ภาระงานมากหรืองานเร่งด่วน งานซับซ้อนและยุ่งยาก หรืองานน้อยงานไม่ค่อยมีคุณค่าลักษณะงานบางอย่างที่ทำให้ต้องกังวลหรือลักษณะงานที่ไม่ท้าทายจำเจน่าเบื่อ เช่น งานที่ไม่ค่อยมีปฏิสัมพันธ์กับคน การไม่สามารถควบคุมในงานนั้น ๆ จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเครียดได้ การเปลี่ยนแปลงในงาน และหรือเทคโนโลยีของงานก็จะทำให้เกิดความเครียดได้ถ้าผู้ปฏิบัติไม่สามารถปรับตัวได้ โอกาสก้าวหน้าในสายงานมีจำกัดงานไม่มีความมั่นคง
2. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ (Role) หลาย ๆ องค์การไม่มีคำบรรยายลักษณะงานที่ชัดเจนเป็นทางการ จึงทำให้บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบไม่ชัดเจนคลุมเครือ (Role Ambiguity) หรือกรณีที่คน ๆ นั้นมีหน้าที่งานหลายอย่างจึงมีหลายบทบาทที่ต้องแสดงออกและบางครั้งบทบาทเหล่านั้นมีความขัดแย้งกันด้วย (Role Conflict) คนผู้นั้นจึงเกิดความเครียดได้
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการทำงาน คนก็มักจะไม่ได้ทำงานคนเดียวมักจะต้องมีเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกันและนอกแผนกด้วย เพราะเป็นธรรมชาติของคนที่เป็นสัตว์สังคม ถ้ามีความสัมพันธ์อันดีต่อกันคน ๆ นั้นก็จะมีความสุขมีแรงจูงใจและความพอใจในงานแต่ถ้ามีความสัมพันธ์ไม่ดีต่อกันมีปัญหาที่มีความไม่เข้าใจกันมีความขัดแย้งกันคนเหล่านั้นก็มักจะมีความเครียดเพราะไม่อยากเจอกันและไม่อยากทำงานร่วมกัน
4. โครงสร้างองค์การ มีการรวมอำนาจมากหรือมีหน่วยงานมากซ้ำซ้อนกัน ทำให้การทำงานต้องล่าช้าหรือยุ่งยาก โดยไม่จำเป็นกฎระเบียบราชการมีมากและเป็นกฎระเบียบที่ล้าสมัยทำให้เกิดขั้นตอนมากงานล่าช้า โดยไม่จำเป็นและเป็นกรอบจำกัดการทำงานทำให้ขาดอิสระและไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์ และนโยบายต่าง ๆ ไม่ชัดเจนหรือไม่เป็นธรรมเช่นการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งการโยกย้ายการขึ้นค่าตอบแทน

5. ปัญหาด้านผู้นำ หลาย ๆ กรณีความเครียดของพนักงานจะเกิดจากการที่มีการทำตัวไม่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ คือ เป็นผู้นำที่ไม่เป็นกลางเล่นพรรคเล่นพวกหรือเป็นผู้นำที่ไม่เก่งไม่มีวิสัยทัศน์หรือไม่ทำตนเป็นแบบอย่างที่น่ายกย่องไม่น่าศรัทธา

6. สถานการณ์ปัญหาขององค์กร ถ้าองค์กรมีปัญหา เช่น ขาดสภาพคล่องยอดขายลดลงอย่างต่อเนื่องสมาชิกทุกคนขององค์กร ก็มักจะเครียดไปด้วยเพราะไม่รู้ขนาดขององค์กรและของตนเองว่าจะเป็นอย่างไร

7. ปัญหาอื่น ๆ เช่น สภาพทางกายภาพในการทำงานที่ไม่ดี เช่น แออัดไม่เป็นส่วนตัว อากาศร้อน เสียงดัง เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

มณีวรรณ ฉัตรอุทัย (2551) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง เป็นทัศนคติที่บุคคลมีต่องานผู้ที่มีความพอใจในงานจะมีทัศนคติทางบวกต่องานในทางกลับกันผู้ที่ไม่พอใจในงานก็มีทัศนคติทางลบต่องานที่ทำให้ซึ่งกล่าวถึงปัจจัยที่เอื้อให้เกิดความพึงพอใจไว้ 4 ประการ ได้แก่

1. งานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะความสามารถได้ทำงานที่มีทักษะการทำงานหลากหลายมีอิสระ และทราบผลงานที่ทำไปว่าดีมาน้อยเพียงใด หากปราศจากสิ่งเหล่านี้ก็จะทำให้งานนั้นน่าเบื่อ ในทางตรงกันข้ามงานที่ยากเกินไปก็ทำให้พนักงานรู้สึกท้อถอยกลัวความล้มเหลว ดังนั้นจึงควรจัดระดับความท้าทายไว้ปานกลางจึงจะเอื้อให้เกิดความพึงพอใจในงาน

2. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมสอดคล้องและเหมาะสมกับความสามารถ ทั้งนี้ ความพึงพอใจไม่ได้ขึ้นอยู่กับปริมาณงานหรือจำนวนเงินที่ได้รับเท่านั้น แต่เป็นเรื่องของความรู้สึกหรือการรับรู้ว่าเป็นธรรมหรือไม่มากกว่าซึ่งรวมถึงโอกาสความก้าวหน้าในงานการได้รับการพัฒนาให้เติบโตในงาน

3. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และเอื้อให้การทำงานเป็นไปอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความปลอดภัย อุณหภูมิ เสียง แสง อุปกรณ์ทำงาน

4. เพื่อนร่วมงานที่เกื้อกูล โดยที่ส่วนหนึ่งของการทำงานนั้นตอบสนองในความต้องการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การที่มีเพื่อนร่วมงานที่ดีให้การสนับสนุนส่งเสริมซึ่งกันและกันเป็นปัจจัยเอื้อให้เกิดความพึงพอใจในงาน

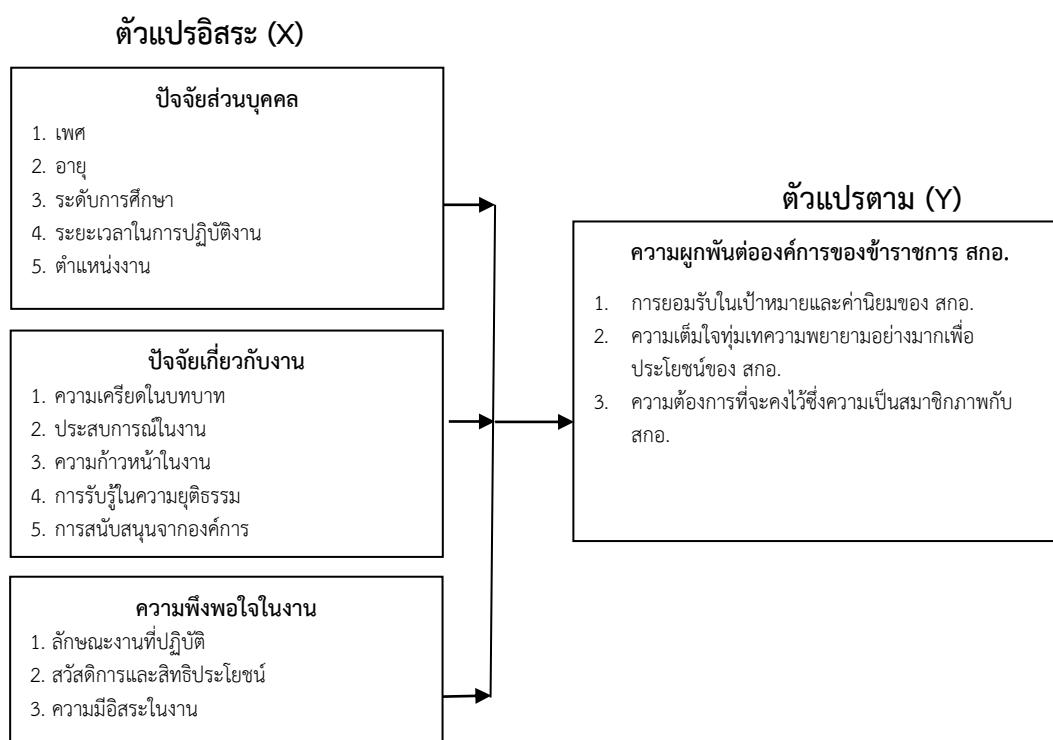
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มณฑนา ตูลยนิษกะ (2552) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน สายงาน ภาควิชา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่าง คือ

บุคลากร กรณีศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 268 คน วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26 - 35 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายงานวิชาการ ภาควิชาเคมี และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ลักษณะที่ปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับมาก ประสพการณ์จากการทำงานของกลุ่มตัวอย่างด้านความพึงพอใจขององค์กรและด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกเป็นรายด้าน ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ส่วนปัจจัยด้านอายุ ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจขององค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมพร ศิลป์สุวรรณ (2551) ได้วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) มีความผูกพันต่อสถาบันในระดับสูงด้านความภูมิใจในงานที่ทำและการนึกถึงองค์กรในทางที่ดีและมีความผูกพันในระดับปานกลางด้วยความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐานมี ดังนี้ 2.1) ปัจจัยส่วนบุคคลทุกปัจจัยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้นระดับการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2.2) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยปัจจัยด้านนโยบายการบังคับบัญชาและการสื่อสารด้านสภาพการทำงานด้านลักษณะงานและด้านภาพลักษณ์องค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันอธิบายการผันแปรความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 51.7 โดยมีตัวแปรอิสระที่มีอำนาจการอธิบายมากที่สุดในการสมการมี 3 ตัวแปร คือ ลักษณะงานภาพลักษณ์ขององค์กรและระดับการศึกษาจึงเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันอธิบายการผันแปรความผูกพันต่อองค์กรได้อ่าน้อยร้อยละ 50 พนักงานสถาบันระบบใหม่สายสนับสนุนมีความต้องการให้สถาบันปรับปรุงมากที่สุด คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับสิ่งที่สถาบันทำดีอยู่แล้วและต้องการให้ทำต่อไปคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 259 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ Yamane's กลุ่มตัวอย่างจำนวน 158 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ มีรายละเอียดดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน
- ตอนที่ 2 ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยเกี่ยวกับงาน ประกอบด้วย ความเครียดในบทบาท ประสบการณ์ในงาน ความก้าวหน้าในงาน การรับรู้ในความยุติธรรม และการสนับสนุนจากองค์กร
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ และ ความมีอิสระในงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของ สกอ. ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ สกอ. และความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพกับ สกอ.

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 75.9 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 24.1 มีอายุในช่วง 30 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.4 รองลงมา คือ อายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 34.2 และอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.4 ตามลำดับ มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 85.4 มากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 14.6 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมา คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.2 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.1 และปฏิบัติงานตำแหน่งชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 48.7 รองลงมา คือ ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 36.7 ส่วนน้อยปฏิบัติงานตำแหน่งปฏิบัติการคิดเป็นร้อยละ 14.6 ตามลำดับ

ปัจจัยเกี่ยวกับงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

เมื่อพิจารณาในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยเกี่ยวกับงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่ปัจจัยเกี่ยวกับงานเกิดขึ้นมากที่สุด คือ ด้านประสิทธิภาพในงาน รองลงมา คือ ด้านการรับรู้ในความยุติธรรม และด้านที่ปัจจัยเกี่ยวกับงานเกิดขึ้นน้อยที่สุด คือ ด้านความเครียดในบทบาท ตามลำดับ ดังรายละเอียดตารางที่ 1

ปัจจัยเกี่ยวกับงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับที่เกิดขึ้น
1. ด้านความเครียดในบทบาท	3.13	0.59	ปานกลาง
2. ด้านประสิทธิภาพในงาน	4.02	0.72	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.29	0.47	ปานกลาง
4. ด้านการรับรู้ในความยุติธรรม	3.38	0.54	ปานกลาง
5. ด้านการสนับสนุนจากองค์กร	3.33	0.46	ปานกลาง
รวม	3.43	0.32	ปานกลาง

1. ด้านความเครียดในบทบาท พบว่า ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีปัจจัยเกี่ยวกับงาน ด้านความเครียดในบทบาท อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเกิดความกังวลในงานว่าจะทำไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย และเกิดความกลัวว่างานที่ทำอยู่จะไม่เสร็จตามกำหนดเวลา

2. ด้านประสบการณ์ในงาน พบว่า ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีปัจจัยเกี่ยวกับงาน ด้านประสบการณ์ในงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษารู้สึกว่างานที่ทำ ทำให้มีความชำนาญในงานมากขึ้น และทำให้มีประสบการณ์ในงานที่เป็นประโยชน์ต่อสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีปัจจัยเกี่ยวกับงาน ด้านประสบการณ์ในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษารู้สึกว่างานที่ทำงานยังไม่ค่อยมีโอกาสไปฝึกอบรมในต่างประเทศและงานที่ทำงานยังไม่ค่อยมีโอกาสศึกษาต่อ

4. ด้านการรับรู้ในความยุติธรรมพบว่า ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีปัจจัยเกี่ยวกับงาน ด้านการรับรู้ในความยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษารู้สึกว่าไม่ค่อยได้รับความยุติธรรมใน การอนุมัติให้ศึกษาต่อ

5. ด้านการสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีปัจจัยเกี่ยวกับงาน ด้านการสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษารู้สึกว่าสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาควรมีการลดกฎระเบียบและลดสายการบังคับบัญชา เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว

ความพึงพอใจในงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

เมื่อพิจารณาในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีความพึงพอใจในงานมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ รองลงมา คือ ด้านความมีอิสระในงาน และด้านที่มีความพึงพอใจในงานน้อยที่สุด คือ ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ตามลำดับ ดังรายละเอียดตารางที่ 2

ความพึงพอใจในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับที่เกิดขึ้น
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.82	0.40	มาก
2. ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	3.34	0.42	ปานกลาง
3. ด้านความมีอิสระในงาน	3.74	0.65	มาก
รวม	3.63	0.34	ปานกลาง

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่มีความพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำงานเหมาะสมกับความสามารถและงานที่ทำมีความยากท้าทาย ความสามารถ

2. ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ พบว่า ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีความพึงพอใจในงาน ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาไม่ค่อยมีความพอใจเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลและเงินเดือนที่ได้รับ

3. ด้านความมีอิสระในงาน พบว่า ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีความพึงพอใจในงาน ด้านความมีอิสระในงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่มีความพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำเปิดโอกาสให้ตัดสินใจได้ และงานที่ต้องปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหาร

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

เมื่อพิจารณาในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความผูกพันมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านที่มีความผูกพันน้อยที่สุด คือ ด้านความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ดังรายละเอียดตารางที่ 3

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับที่เกิดขึ้น
1. ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.82	0.49	มาก
2. ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน	4.04	0.55	มาก
3. ด้านความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ	3.70	0.58	มาก
รวม	3.85	0.43	มาก

1. ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเห็นด้วยกับวิสัยทัศน์ ค่านิยมและนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

2. ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เพราะข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาอบหมายให้แล้วเสร็จ แม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานแล้ว

3. ด้านความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ พบว่า ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และคิดว่าการตัดสินใจทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษานี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง

อภิปรายผล

ผลการศึกษาชี้ข้ออภิปรายผลดังนี้

1. ปัจจัยเกี่ยวกับงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่ปัจจัยเกี่ยวกับงานเกิดขึ้นมากที่สุด คือ ด้านประสบการณ์ในงาน รองลงมา คือ ด้านการรับรู้ในความยุติธรรม ด้านการสนับสนุนจากองค์กร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความเครียดในบทบาท สอดคล้องกับ มัณฑนา ตูลยนิชกะ (2552) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ภาคราชการ คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่างด้านความท้าทายของงานด้านความมีอิสระในการทำงานและด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับมาก ประสบการณ์จากการทำงานของกลุ่มตัวอย่างด้านความพึงพอใจขององค์กรและด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำคัญของตนต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางความผูกพันต่อองค์กรจำแนกเป็นรายด้าน ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ส่วนปัจจัยด้านอายุ ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านความสำคัญของตนต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจขององค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2. ความพึงพอใจในงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยภาพรวม ความพึงพอใจในงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีความพึงพอใจในงานมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ รองลงมา คือ ด้านความมีอิสระในงาน และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ สอดคล้องกับ ภาวนา เวชกิจ (2550) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ศึกษากรณี บริษัท ฟาบริเนท จำกัด ผลการวิจัย พบว่า ความตั้งใจที่จะก้าวหน้าในการทำงานรู้สึกพึงพอใจกับบริษัทในฐานะที่เป็นที่ทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ในส่วนของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เมื่อแยกพิจารณาตัวแปรย่อย พบว่า พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทความพยายาม ความสามารถเพื่อความสำเร็จของบริษัทด้วยความเต็มใจ พนักงาน คือว่าองค์กรนี้เปรียบเสมือนบ้านหลังที่ 2 และเมื่อมีผู้กล่าวถึงบริษัทในทางที่ไม่ดีผิดไปจากข้อเท็จจริง พนักงานจะรู้สึกไม่

พอใจและจะพยายามชี้แจงให้เขาเข้าใจให้ถูกต้องเสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงด้านลักษณะงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน ลักษณะองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับค่อนข้างสูงเมื่อแยกพิจารณาตัวแปรพบว่า ตัวแปรร้อยยทุกตัว คือ ลักษณะงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน และลักษณะองค์การเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานเชิงบวก

3. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยภาพรวมความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความผูกพันมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพสอดคล้องกับ พิมพ์ชนก ทรายข้าว (2553) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารทิสโก้จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานธนาคารทิสโก้จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การอยู่ในระดับผูกพันมาก 2) ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลคือ เพศอายุสถานภาพสมรสระดับการศึกษาระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรและระดับตำแหน่งงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ 3) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่ ความมีอิสระในการทำงานความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันขององค์การ และ 4) ปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่างค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์การที่โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์จากผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่อาจจะเป็นประโยชน์ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ข้าราชการในสังกัดมีส่วนร่วม และควรมีการสื่อสารระหว่างหน่วยงานกับข้าราชการเพื่อให้ทราบนโยบาย รวมทั้งเหตุผลที่กำหนดนโยบายออกมาอย่างชัดเจนและควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้มีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดเป้าหมายขององค์การ และควรมีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการต่าง ๆ อย่างมีคุณธรรม เพื่อให้ข้าราชการเกิดความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมากขึ้น

2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ควรส่งเสริมการสร้างหลักเกณฑ์และระบบการเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้ใช้ความ

สามารถของตนเองอย่างเต็มที่ รวมทั้งมีการชี้แจงโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพให้มีความชัดเจนมากขึ้น และควรส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการอยู่ร่วมกันในองค์กร ให้มีความสามัคคี โดยการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร และควรมีการยกย่องข้าราชการที่มีความสามารถ และประกาศให้รับทราบ เพื่อสร้างความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ควรส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการ ให้มีความรู้ ความสามารถในการทำงานที่สูงขึ้น รวมทั้งให้มีความเชื่อมั่นในคุณค่าของตนเองเพื่อประโยชน์ต่อ องค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแน่นแฟ้นยิ่งขึ้น ตลอดจนสนับสนุนในเรื่องขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานแก่ข้าราชการในสังกัด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ ในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กร อื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะสามารถอธิบายระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ เช่น ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์นิตยา เงินประเสริฐศรี และรองศาสตราจารย์สุพัตรา จุณณะปิยะ อาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนให้ข้อคิดเห็นและตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ต่าง ๆ เป็นอย่างดี ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบคุณข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการ ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งบุคคลใกล้ชิดที่ให้ความช่วยเหลือและคำปรึกษาแก่ผู้วิจัย และเพื่อน ๆ ทุกคนที่ให้การส่งเสริม สนับสนุนและเป็นกำลังใจที่ดีตลอดมา

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้ด้านวิชาการต่าง ๆ รวมทั้ง ผู้ที่อยู่ เบื้องหลังความสำเร็จของงานวิจัยฉบับนี้ คือ บิดา มารดา ผู้ล่วงลับ และคุณไพจิต สุภาวงศ์ ผู้เปรียบเสมือน บุพการีที่สนับสนุนทุนในการศึกษาเล่าเรียน รวมทั้งยังเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยสามารถทำงานวิจัยจนประสบ ความสำเร็จในครั้งนี้ และหวังว่างานวิจัยเรื่องนี้จะมีประโยชน์สำหรับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

References

- Greenberg, J. and Baron, R. A. (2003). Behavior in Organization: understand and Managing the Human Side of Work. 8th ed. Upper Saddle River, NJ: Practice Hall.
- Maneewan Chat-uthai. (2008). Human Management Concept and Principle for the Achievement (The People Champion). 2nd Edition. Bangkok: V.J. Printing.
- Mantana Tulayanisaka (2009) Factors relating to employees' organizational commitment .. of personnel. Case Study of Faculty of Science, Chulalongkorn University.
- Natthaphan Khacheranan. (2008). Organizational Behaviors. Bangkok: V. Print Co., Ltd.
- Supan Saritsawanich (2009) New Organization Behavior: The Pathumthani Theory of Thammasat University
- Phawana Veachakij. (2007) Job Satisfaction and Engagement of Employees : A Case Study of Fabrinet Co., Ltd.
- Steers (1977). "Antecedents and Outcomes of Organization Commitment to the Organization." Administrative Science Quarterly, 22 (1): 46-56.



Narumon Chaiyaporn, Employee of Community College.



Associate Professor, Nittaya Ngernepeasertsri, Ph.D.,
Department of Political Science and Public Administration,
Faculty of Social Sciences, Kasetsart University.