



ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE COURT OFFICIALS AT BUREAU OF THE ROYAL HOUSEHOLD

Chaiya YIMWILAI¹ and Chinna SINHASANI²

1 Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand; yimwilai111@hotmail.com

2 Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand; 1976sinhaseni@gmail.com

Handling Editor:

Professor Dr.Kittisak JERMSITTIPARSERT

University of City Island, NORTHERN CYPRUS

Reviewers:

1) Assistant Professor Dr.Alonggote PHANSANIT

Sisaket Rajabhat University, Thailand

2) Assistant Professor Dr.Pojjana PICHITPATJA

Chiang Mai University, Thailand

3) Assistant Professor Dr.Sompong SUWANNAPHUMA

Chaiyaphum Rajabhat University, Thailand

Abstract

The objectives of the study were (1) to study the extent of the organizational commitment among government officials within the civilian branch of Bureau of the Royal Household (2) to study the factors effecting the organizational commitment among government officials within the civilian branch of Bureau of the Royal Household (3) to compare the organizational commitment within the civilian branch of Bureau of the Royal Household between government officials born in Generation X and Generation Y. The study is conducted under the principle of Mixed methods research. Initially, quantitative data were obtained from 400 samples, selected from government officials within the civilian branch of Bureau of the Royal Household. 20 from 400 samples were studied via the focus group method. The results of the study were as follows (1) the organizational commitment among government officials within the civilian branch of Bureau of the Royal Household were at highest (2) the factors effecting the organizational commitment among government officials within the civilian branch of Bureau of the Royal Household include (1) management (2) interpersonal relationship between colleagues within the organization (3) workplace environment (4) rewarding system (5) nature of the work (6) external factors and (3) Generational difference has no significance in causing different level of organizational commitment.

Keywords: Organizational Commitment, Generations, Bureau of the Royal Household

Citation Information: Yimwilai, C., & Sinhaseni, C. (2022). Organizational Commitment of the Court Officials at Bureau of the Royal Household. *Journal of Interdisciplinary Research: Graduate Studies*, 11(2), 61-70. <https://doi.org/10.14456/jirgs.2022.11>

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในพระองค์ สำนักพระราชวัง

ไชยา ยิ้มวิไล¹ และ จินณะ สิงหเสนี²

1 วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม; yimwilai111@hotmail.com

2 วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม; 1976sinhaseni@gmail.com

บรรณาธิการผู้รับผิดชอบบทความ:

ศาสตราจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ เจริญสิทธิประเสริฐ

มหาวิทยาลัยซีอีไอส์แลนด์ สาธารณรัฐตุรกีแห่งไซปรัสเหนือ

ผู้ทรงคุณวุฒิผู้พิจารณาบทความ:

1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อลงกต แผนสนธิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจนา พิชาติปัจจา

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมปอง สุวรรณภุมมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ ในพระองค์ฝ่ายพลเรือน สำนักพระราชวัง (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในพระองค์ฝ่ายพลเรือน สำนักพระราชวัง (3) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในพระองค์ฝ่ายพลเรือนระหว่าง เจอเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจอเนอเรชั่นวาย การศึกษานี้ดำเนินการโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณก่อน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการในพระองค์ฝ่ายพลเรือน สำนักพระราชวัง จำนวน 400 ตัวอย่าง และดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก ข้าราชการในพระองค์ฝ่ายพลเรือน สำนักพระราชวัง จำนวน 20 ท่าน ผลการศึกษาว่า 1) ข้าราชการในพระองค์ฝ่ายพลเรือน สำนักพระราชวัง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในพระองค์ฝ่ายพลเรือน สำนักพระราชวัง ประกอบด้วย (1) ด้านการบริหารจัดการ (2) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน (3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (4) ด้านผลตอบแทน (5) ด้านการทำงาน และ (6) ปัจจัยภายนอกองค์กร และ 3) ความแตกต่างระหว่างเจอเนอเรชั่นไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, เจอเนอเรชั่น, สำนักพระราชวัง

ข้อมูลการอ้างอิง: ไชยา ยิ้มวิไล และ จินณะ สิงหเสนี. (2565). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในพระองค์ สำนักพระราชวัง. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 11(2), 61-70. <https://doi.org/10.14456/jirgs.2022.11>

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2565)

บทนำ

การบริหารงานในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนในปัจจุบันเริ่มให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างช่วงวัยมากยิ่งขึ้น อันเนื่องมาจากการเข้าสู่ตลาดแรงงานของประชากรวัยทำงานที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปในฐานะ “First Jobber” กล่าวได้ว่าคนในกลุ่มเจนเนอเรชั่นใหม่ๆ อย่างเจนเนอเรชั่นแซด (Generation Z) กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน ขณะที่คนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) กำลังก้าวไปสู่การมีบทบาทภายในองค์กรเพิ่มมากขึ้น ทำให้องค์กรผสมผสานไปด้วยบุคลากรในหลายช่วงวัย ดังนั้น การศึกษาในประเด็นความแตกต่างระหว่างช่วงวัยในองค์กรจึงเริ่มได้รับความนิยมเพิ่มมากขึ้น เพราะแต่ละเจนเนอเรชั่นจะมีพื้นฐานความคิดและทัศนคติที่แตกต่างกันออกไป

จากมุมมองและแนวคิดของประชากรในแต่ละเจนเนอเรชั่นทำให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างแนวคิด ทัศนคติ และอาจส่งผลต่อแนวทางการทำงาน การศึกษาในครั้งนี้ จึงกำหนดให้เจนเนอเรชั่นเอกซ์กับเจนเนอเรชั่นวาย เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา เนื่องจากประชากรทั้ง 2 กลุ่ม เป็นประชากรวัยทำงานหลักของประเทศ คิดเป็นร้อยละ 49.09 ของประเทศ แบ่งเป็นกลุ่ม “Gen X” คิดเป็นร้อยละ 24.63 และ “Gen Y” คิดเป็นร้อยละ 24.46 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ม.ป.ป.)

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกำหนดให้ข้าราชการในพระองค์ฝ่ายพลเรือน สำนักพระราชวังเป็นพื้นที่เป้าหมายในการศึกษา เพราะมองว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักพระราชวัง ซึ่งเป็นองค์กรระดับสูงของประเทศ มีวัฒนธรรมองค์กรและโครงสร้างการบริหารจัดการข้าราชการที่แตกต่างจากหน่วยงานราชการอื่น จะมีความผูกพันต่อองค์กรระดับใด มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชั่นของข้าราชการในพระองค์จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกันหรือไม่ เพราะฉะนั้น การศึกษาในครั้งนี้จะมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร เพราะทำให้สำนักพระราชวังได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ตนเองให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรในระยะยาว

การทบทวนวรรณกรรม

ความผูกพันต่อองค์กร

เบคเกอร์ (Becker, 1960: 35) ได้นิยามความหมายของคำว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” หมายถึง “แนวโน้มที่บุคคลจะคงไว้ซึ่งการแสดงพฤติกรรมอย่างสม่ำเสมอ เป็นการรับรู้ถึงผลประโยชน์ของการลงทุนที่ต้องสูญเสียไปหากต้องออกจากองค์กร เป็นสภาวะทางจิตวิทยาที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กร” กล่าวคือ เบคเกอร์มองว่าความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นไปในรูปแบบของการลงทุน หรือ “Side bet” ในรูปแบบของเวลา แรงกายแรงใจ สติปัญญา ตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่าง จึงกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะนี้จะมองในแง่ผลประโยชน์ที่มีต่อกันระหว่างบุคลากรกับองค์กร ขณะที่พอร์เตอร์และคณะ (Porter et al., 1974: 603) มองแตกต่างกันออกไป คือ “ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งสามารถแสดงออกได้ 3 รูปแบบ คือ (1) การมีความเชื่อถือและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย และ (3) ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร”

การจูงใจ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้นำเอาแนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจของนักวิชาการ 2 ท่าน เนื่องจากการศึกษาทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่า การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน มักจะอ้างอิง “ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow's” และ “ทฤษฎี 2 ปัจจัย” ของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (ณัฐนิชา หิมทอง และ ปิยากร หวังมหาพร, 2562) โดยสรุปได้ดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มาสโลว์ (Maslow, 1970: 80-81) มองว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้นจะไม่ใช่สิ่งจูงใจอีกต่อไป และจะยับยั้งความต้องการของตนเองไปสู่ขั้นถัดไป เรียกว่าลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ประกอบด้วย (1) ความต้องการทางกายภาพ

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2565)

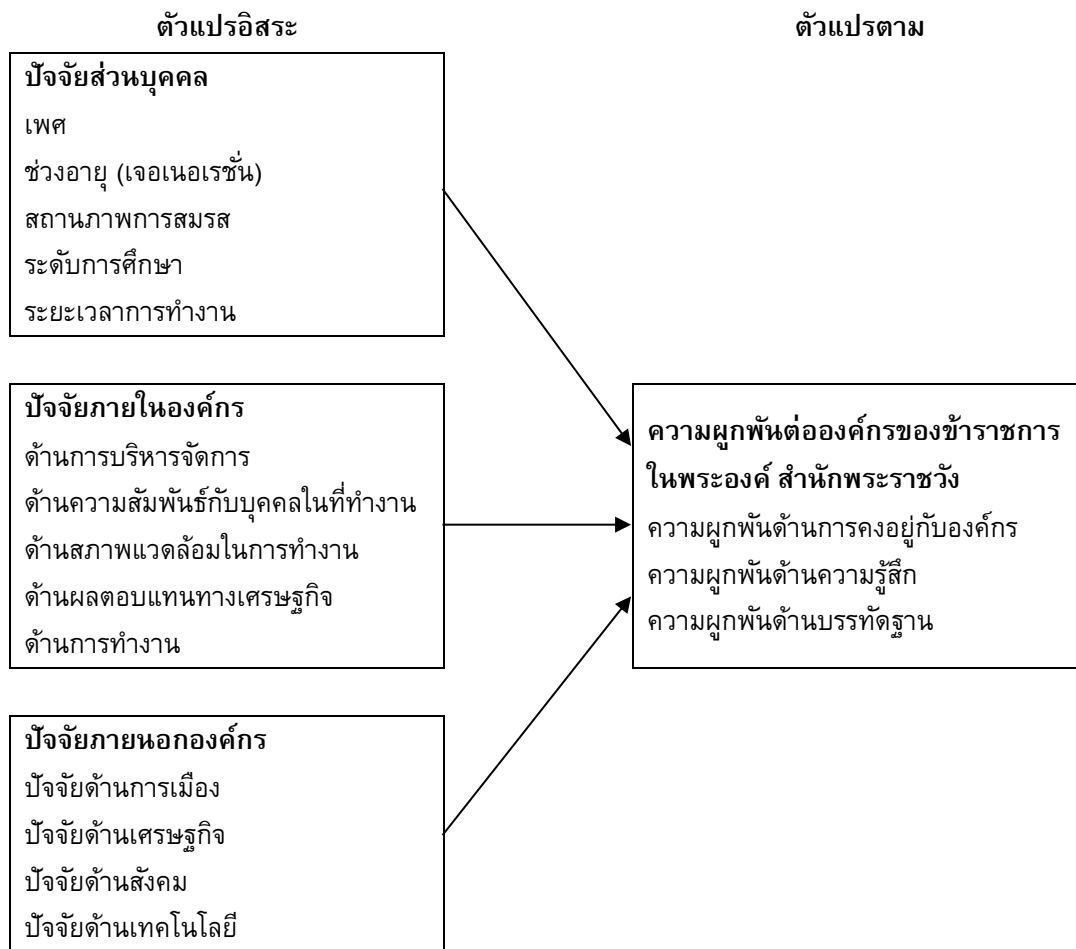
(2) ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (3) ความต้องการทางสังคม (4) ความต้องการยกย่องและนับถือตนเอง และ (5) ความต้องการประจักษ์ตน (วันชัย มีชาติ, 2556: 75-77)

ทฤษฎี 2 ปัจจัย เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg et al., 1959) เชื่อว่าคนจะทำงานได้ดีนั้นเป็นผลมาจากความพอใจของคนทำงาน เพราะถ้าคนมีความพึงพอใจในงานจะทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น แต่หากคนทำงานรู้สึกไม่พอใจในงาน จะทำให้ขาดความกระตือรือร้น ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพลดน้อยลง ดังนั้น เฮอร์ซเบิร์ก จึงกล่าวถึง 2 ปัจจัย ได้แก่ (1) ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ช่วยขับเคลื่อนพฤติกรรมของมนุษย์ ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานด้วยความพึงพอใจ และ (2) ปัจจัยสุขวิทยา เป็นปัจจัยที่จะช่วยลดความไม่พอใจในการทำงาน

การแบ่งกลุ่มเจเนอเรชัน

การแบ่งกลุ่มเจเนอเรชัน (Generations) เป็นการแบ่งกลุ่มประชากรที่จำแนกประชากรออกเป็นช่วงอายุ เพราะมองว่าแต่ละเจเนอเรชันจะมีลักษณะนิสัย พฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป (Srisornkompon, 2019; Euajarusphan, 2021) โดยปัจจุบันมีการแบ่งเจเนอเรชันออกเป็น 4 กลุ่ม (Sladek & Grabinger, 2014) ได้แก่ (1) Generation B หรือ เป็นผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ.2489-2507 เป็นกลุ่มคนที่มีชีวิตเพื่อการทำงาน มีความทุ่มเทและซื่อสัตย์กับองค์กร (2) Generation X เป็นผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ.2508-2522 เป็นกลุ่มที่เติบโตมาพร้อมกับความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยจะเป็นกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว โดยคุณลักษณะของ Gen X จะมีลักษณะคล้ายคลึงกัน คือ ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและความมั่นคง และความแน่นอนในชีวิต (3) Generation Y เป็นผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ.2523-2539 คนกลุ่มนี้เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยี มีความคุ้นเคยและมีมุมมองต่อเทคโนโลยีในแง่บวก มีการติดต่อสื่อสารผ่านอินเทอร์เน็ต โดยเป็นคนรุ่นใหม่ที่มีบทบาทเป็นผู้บริหารระดับกลาง อย่างไรก็ตาม ด้วยลักษณะนิสัยที่ชอบการเปลี่ยนแปลงทำให้มีแนวโน้มในการเปลี่ยนงานบ่อย และ (4) Generation Z คือ คนกลุ่มที่เกิดระหว่างปี พ.ศ.2540-2552 คนกลุ่มนี้เกิดจากครอบครัวสมัยใหม่ที่พ่อแม่อยู่ใน Generation X และ Y ทำให้เด็ก Gen Z จึงเป็นเด็กรุ่นใหม่ที่เกิดมาพร้อมกับสิ่งอำนวยความสะดวกรอบด้าน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

การศึกษานี้ดำเนินการโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามก่อน จากนั้นจะดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกต่อไป

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษากำหนดให้กลุ่มข้าราชการในพระองค์ฝ่ายพลเรือนที่ปฏิบัติงานในสำนักพระราชวัง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.2564 มีอัตรากำลังจำนวน 14,500 อัตรา เมื่อคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการหาขนาดตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) โดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับร้อยละ 5 จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) และ (2) กลุ่มเจเนอเรชันวาย (Generation Y)

การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ทั้งนี้ก่อนการลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูล ได้มีการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้จริง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นพบว่าแบบสอบถามมีค่าแอลฟา (α) มีค่าเท่ากับ .77 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการระหว่างวันที่ 4-12 กรกฎาคม พ.ศ.2565 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มเป้าหมาย และใช้

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2565)

สถิติอนุมาน เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และการเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่ได้รับจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณมา กำหนดประเด็นสำหรับการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) จำนวน 20 คน เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม พ.ศ.2565 โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัย

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 287 คน (ร้อยละ 71.80) และเพศหญิง จำนวน 113 คน (ร้อยละ 28.20) โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในเจอนอเรนซ์นาย จำนวน 208 คน (ร้อยละ 52.00) และเจอนอเรนซ์น เอ็กซ์ จำนวน 192 คน (ร้อยละ 48.00) ด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ามีสถานภาพสมรส จำนวน 214 คน (ร้อยละ 53.50) สถานภาพโสด จำนวน 151 คน (ร้อยละ 38.25) และหย่า จำนวน 33 คน (ร้อยละ 8.25) ตามลำดับ ด้านระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 319 คน (ร้อยละ 79.75) ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 61 คน (ร้อยละ 15.25) ระดับปริญญาเอก จำนวน 19 คน (ร้อยละ 4.75) และระดับปริญญาโท จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.25) ตามลำดับ และด้านของประสบการณ์การทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในสำนักพระราชวังมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 202 คน (ร้อยละ 50.50) รองลงมา คือ ระหว่าง 7-10 ปี จำนวน 134 คน (ร้อยละ 33.50) ระหว่าง 4-6 ปี จำนวน 49 คน (ร้อยละ 12.20) ระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 12 คน (ร้อยละ 3.00) และมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 3 คน (ร้อยละ 0.80) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในพระองค์ สำนักพระราชวัง

เนื้อหาสาระในส่วนนี้จะตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่กำหนดไว้ “เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในพระองค์ฝ่ายพลเรือน สำนักพระราชวัง” โดยการศึกษาพบว่าข้าราชการในพระองค์ สำนักพระราชวังมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .32) ทั้งนี้ หากมีการจำแนกรายด้าน จะพบว่าข้าราชการในพระองค์ สำนักพระราชวังมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐานในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = .37) รองลงมาคือ ความผูกพันด้านความรู้สึกในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .37) และ (3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .32)

ตารางที่ 1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในพระองค์ สำนักพระราชวัง

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในพระองค์ สำนักพระราชวัง	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับความคิดเห็น
ความผูกพันต่อองค์กรด้านคงอยู่กับองค์กร	3.95	.32	มาก
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก	4.38	.37	มากที่สุด
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	4.70	.37	มากที่สุด
รวม	4.34	.32	มากที่สุด

หมายเหตุ: การแปลผลระดับความคิดเห็น คือ ค่าเฉลี่ยระหว่าง ระหว่าง 1.00-1.80 = น้อยที่สุด, 1.81-2.60 = น้อย, 2.61-3.40 = ปานกลาง, 3.41-4.20 = มาก, 4.21-5.00 = มากที่สุด

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2565)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในพระองค์ สำนักพระราชวัง พบว่าปัจจัยที่ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานไว้จำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ (1) เจอเนอเรชั่น (2) ด้านการบริหารจัดการ (3) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน (4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (5) ด้านผลตอบแทน (6) ด้านการทำงาน และ (7) ปัจจัยภายนอกองค์กร มีความสัมพันธ์ทางสถิติทั้งสิ้น 6 ปัจจัย ยกเว้นปัจจัยด้านเจอเนอเรชั่นที่ไม่มีความสัมพันธ์

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
เจอเนอเรชั่น	.01	.89	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านการบริหารจัดการ	.31**	.00*	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน	.18**	.00*	มีความสัมพันธ์กันเล็กน้อย
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.24**	.00*	มีความสัมพันธ์กันเล็กน้อย
ด้านผลตอบแทน	.30**	.00*	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ด้านการทำงาน	.30**	.00*	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ปัจจัยภายนอกองค์กร	.24**	.00*	มีความสัมพันธ์กันเล็กน้อย

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05, ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

หมายเหตุ: การแปลผลระดับความสัมพันธ์ คือ ช่วง $r = 0.1-.25$ = มีความสัมพันธ์กันเล็กน้อย, $r = .26-.55$ = มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง, $r = .56-.75$ = มีความสัมพันธ์กันสูง, $r = .76 - .99$ = มีความสัมพันธ์กันสูงมาก, $r = 100$ = มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

จากตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในพระองค์ แบ่งเป็น 6 ปัจจัย ดังนี้ (1) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .31$) รองลงมา คือ (2) ปัจจัยด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .30$) (3) ปัจจัยด้านการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .30$) (4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันเล็กน้อย ($r = .24$) (5) ปัจจัยภายนอกองค์กร มีความสัมพันธ์กันเล็กน้อย ($r = .24$) และ (6) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กันเล็กน้อย ($r = .18$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจอเนอเรชั่นเอ็กและเจอเนอเรชั่นวาย

ผลการวิจัยพบว่าความแตกต่างระหว่างเจอเนอเรชั่นไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ การทดสอบสถิติพบว่า มีค่าที่ (t-test) มีค่าเท่ากับ .89 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่งผลให้เจอเนอเรชั่นที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่มเจอเนอเรชั่นเอ็กและเจอเนอเรชั่นวาย

ความผูกพันต่อองค์กร	เจนเนอเรชั่นเอ็กส์		เจนเนอเรชั่นวาย		t	Sig. (2-tailed)
	($\bar{X}$)	(S.D.)	($\bar{X}$)	(S.D.)		
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.93	.52	3.97	.57	.86	.39
ความผูกพันด้านความรู้สึก	4.39	.35	4.37	.39	.49	.62
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.70	.37	4.69	.38	.40	.69
รวม	4.34	.30	4.34	.33	-.14	.89

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2565)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในพระองค์ สำนักพระราชวัง

การศึกษาพบว่าข้าราชการในพระองค์ สำนักพระราชวังมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด หากพิจารณารายด้านจะพบว่าข้าราชการในพระองค์มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐานมากที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันด้านความรู้สึก และ (3) ด้านคงอยู่กับองค์กร ทั้งนี้ จากการเก็บรวบรวมเชิงคุณภาพแสดงให้เห็นว่าข้าราชการในพระองค์ มีมุมมองไปในทิศทางเดียวกันกับข้อค้นพบเชิงปริมาณ กล่าวคือข้าราชการในพระองค์ส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์การทำงานกับสำนักพระราชวังมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 50.50) ทำให้มีความผูกพันทางความคิด ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรของสำนักพระราชวัง ทั้งในแง่มุมมองด้านความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ มองว่าการถวายงานต่อสถาบันพระมหากษัตริย์เป็นเกียรติและเป็นความภาคภูมิใจแก่ตนเองและครอบครัว รวมถึงการได้รับแรงบันดาลใจจากครอบครัว เพราะข้าราชการในพระองค์หลายท่านมีบุคคลในครอบครัวเคยทำงานในสำนักพระราชวังมาก่อน จึงมีความภาคภูมิใจที่ได้ดำเนินรอยตามบุคคลในครอบครัว

ส่วนประเด็นการวางแผนการทำงาน พบว่าข้าราชการในพระองค์คาดหวังว่าจะปฏิบัติงานจนถึงเกษียณอายุราชการ เพราะมีมุมมองว่า "...การเกษียณอายุคือเป้าหมายของชีวิต และมีผลตอบแทน..." ยิ่งไปกว่านั้น การศึกษาพบว่าผู้ให้สัมภาษณ์บางท่านมองว่าหากตนเองได้รับความไว้วางใจ ก็พร้อมที่จะปฏิบัติงานต่อไปแม้จะล่วงเลยวัยเกษียณอายุราชการก็ตาม สะท้อนจากความเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ท่านหนึ่งที่กล่าวว่า "...ต้องการถวายงานต่อสถาบันพระมหากษัตริย์นับเป็นความภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์..."

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในพระองค์ สำนักพระราชวัง

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ดังนี้ (1) ด้านการบริหารจัดการ การศึกษาพบว่าข้าราชการในพระองค์มองว่าการบริหารจัดการภายในสำนักพระราชวังเป็นไปอย่างมีระบบ เช่น มีการประชุมชี้แจง มอบหมายงานอย่างสม่ำเสมอ ข้าราชการในพระองค์ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง พร้อมทั้งได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงานอย่างเหมาะสม (2) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน พบว่าข้าราชการในพระองค์มองว่าปัจจัยนี้มีความสำคัญที่ทำให้ต้องการทำงานในสำนักพระราชวังต่อไป ดังตัวอย่างจากการสัมภาษณ์ว่า "...ต้องทำงานร่วมกัน ใช้เวลาด้วยกันเยอะ ทำให้เกิดความผูกพัน เพราะต้องกินนอนนอนด้วยกัน อยู่กับสถานที่ทำงานบ่อยกว่าครอบครัว..." การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลในที่ทำงานช่วยทำให้มีความสุขและต้องการทำงานต่อไป (3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความพร้อม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก (4) ด้านผลตอบแทน พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์มองว่าโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงานเป็นสิ่งสำคัญและเป็นกำลังใจสำคัญในการปฏิบัติงาน "...ถ้าเราได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น เราจะมีโอกาสก้าวหน้า และยังมาพร้อมกับหน้าที่ที่ต้องเพิ่มขึ้นด้วย (5) ด้านการทำงาน ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านหนึ่งมองว่าการทำงานในสำนักพระราชวังเป็นงานที่มีเกียรติ รู้สึกภาคภูมิใจ ทั้งนี้ ในการทำงาน "...มีความเป็นสังคม มีความเป็นพี่เป็นน้องกัน แต่ก็อยู่ภายใต้กฎระเบียบที่เคร่งครัด..." ขณะที่เป้าหมายในการทำงานมีมุมมองไปในทิศทางเดียวกัน คือ มีทั้งเป้าหมายระยะยาวสำหรับการทำงานจนถึงเกษียณอายุราชการหรือหากได้รับความไว้วางใจก็ยินดีที่จะปฏิบัติงานต่อไป และเป้าหมายระยะสั้น คือ การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในแต่ละวัน และ (6) ปัจจัยภายนอกองค์กร เช่น ปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาสังคม และปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นประเด็นปัญหาที่ข้าราชการในพระองค์ให้ความสนใจ ตรงกันข้ามปัญหาทางด้านการเมืองผู้ให้สัมภาษณ์มองว่าไม่มีโอกาสติดตามข้อมูลข่าวสาร แต่ไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ผลการศึกษาซึ่งพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหลากหลายงานวิจัย ตัวอย่างเช่น ด้านการบริหารจัดการ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ อัครเดช ไมจันท์ (2560); พชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) และ นิดา ประพุดิธรรม (2563) พบว่าความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ นโยบายด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงการศึกษาของ นิดา ประพุดิธรรม (2563) ที่พบว่าปัจจัยสุขอนามัยที่ช่วยลดความ

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2565)

ไม่พอใจในการทำงาน คือ การมีนโยบายและการบริหารที่เป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับภาระงานหลัก และความจำเป็นของหน่วยงานตลอดจนการจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการทำงานอย่างครบถ้วน

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวาย

ผลการวิจัยพบว่าความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชั่นไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ การทดสอบสถิติพบว่า มีค่าที (t-test) มีค่าเท่ากับ .89 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่งผลให้เจเนอเรชั่นที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ กล่าวคือ ทั้งข้าราชการเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวายมองว่าการทำงานร่วมกับคนต่างวันในสำนักพระราชวังไม่ก่อให้เกิดปัญหา “...เพราะการจัดหน้าที่ในการปฏิบัติงานมีการวางแผน ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ดี ทำให้ไม่เกิดปัญหาในการทำงานร่วมกับผู้อื่น...” (สัมภาษณ์ข้าราชการในพระองค์กลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ท่านหนึ่ง เมื่อ 27 กรกฎาคม 2565) ขณะเดียวกันก็มองว่าการทำงานกับผู้ที่มิประสบการณ์จะช่วยให้คำแนะนำได้ดี ความแตกต่างทางความคิดอาจเกิดขึ้นได้เพราะมองจากมุมมองที่ต่างกัน แต่ในท้ายที่สุดข้าราชการในพระองค์ทุกท่านก็จะยึดถือปฏิบัติภายใต้กรอบขององค์กรเดียวกัน

ผลการศึกษาซึ่งพบว่าความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชั่นไม่ได้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในประเด็นนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ญัฐจุฑา นกจันทร์ (2555) ที่พบว่าแต่ละเจเนอเรชั่นมีแรงจูงใจทำงานไม่แตกต่างกัน ขณะที่การศึกษาของ Azzam & Harsono (2021) พบว่า พนักงานในกลุ่มมิลเลนเนียมมองว่าความไว้วางใจและความพึงพอใจส่งผลอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์กร ขณะเดียวกันความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานก็ส่งผลต่อความซื่อสัตย์ต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งทั้งในเรื่องทัศนคติและพฤติกรรมที่แสดงออกมาต่อองค์กร ในทางตรงกันข้ามข้อค้นพบนี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2564) ที่พบว่าปัจจัยด้านเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย

ทั้งนี้ หากพิจารณาจากแนวคิดเรื่องมุมมองที่ต่างกันระหว่างเจเนอเรชั่น คือ การระบุว่าคนเจเนอเรชั่นเอ็กซ์จะให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและความมั่นคง และความแน่นอนในชีวิต ขณะที่เจเนอเรชั่นวายจะมีลักษณะนิสัยที่ชอบการเปลี่ยนแปลง ทำให้มีแนวโน้มในการเปลี่ยนงานบ่อย (Sladek & Grabinger, 2014) อาจต้องคำนึงปัจจัยในด้านอื่นๆ ประกอบกัน เพราะความแตกต่างในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรอาจเป็นผลมาจากปัจจัยอื่นๆ ประกอบกัน

เอกสารอ้างอิง

- ญัฐจุฑา นกจันทร์. (2555). การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และบุคลากรเจเนอเรชั่นวาย: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. *วารสารจันทร์เกษมสาร*, 18(34), 117-125.
- ณัฐนิชา หิมทอง และ ปิยากร หวังมหาพร. (2562). ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 8(2), 144-152.
- นิตา ประพทธิธรรม. (2563). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี. (2564). การศึกษาพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 7(2), 292-306.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันชัย มีชาติ. (2556). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2565)

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). จำนวนประชากรจากการทะเบียน จำแนกตามกลุ่มอายุ ภาคและจังหวัด พ.ศ.2555-2564. สืบค้นจากhttp://statbbi.nso.go.th/staticreport/Page/sector/TH/report/sector_01_11102_TH_.xlsx.
อัครเดช ไผ่จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Azzam, M., & Harsono, M. (2021). Organizational Commitment and Loyalty: A Millennial Generation Perspective in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3). 1371-1383.

Becker, H. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.

Euajarusphan, A. (2021). Online Social Media Usage Behavior, Attitude, Satisfaction, and Online Social Media Literacy of Generation X, Generation Y, and Generation Z. *PSAKU International Journal of Interdisciplinary Research*, 10(2), 44-58.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harpers and Row.

Porter, L., Steers, R., Mowday, R., & Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.

Sladek, S., & Grabinger, A. (2014). *Gen Z The first generation of the 21st century has arrived!*. Retrieved from www.xyzuniversity.com/wp-content/uploads/2018/08/GenZ_Final-dl1.pdf.

Srisornkompon, P. (2019). The Closure of Offline Banking in Thailand: Case Study of SME's Credit Users in Generation X and Y. *Asian Administration and Management Review*, 2(1), 42-50.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2022 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).