Received: *27 มกราคม 2564*
Revised: *1 กุมภาพันธ์ 2564*
Accepted: *25 กุมภาพันธ์ 2564*

ความผูกพันในองค์การของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู
Organizational commitment of Nongbualamphu Provincial Education Office

อดิศักดิ์ พรหมหลง[1] พิชัยรัฐ หมื่นด้วง[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู และเพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างของความผูกพันในองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความคาดหวังต่อองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์การ และด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์การ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากร จำนวน 35 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ย 3.74 มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.95 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ โดยใช้สถิติเป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples) และการทดสอบความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (F-test One Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู ทั้ง 5 ด้าน และโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู ได้แก่ สถานภาพสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ระดับวิทยฐานะ, ประเภทบุคลากรที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

[1] นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต,
Email: adisak2017@nongkhai2.go.th

[2] (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.) สาขารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ปรากฏว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ปรากฏว่า ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ การบริหารโดยใช้หลักธรรมมาภิบาล ให้คำแนะนำการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยไม่หวงความรู้ และพูดคุยเป็นกันเองกับลูกน้อง ร้อยละ 60.00 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ การให้ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้กว้างขวางขึ้นกว่าเดิมเพื่อการรองรับการบริการผู้ที่มาติดต่อราชการ ร้อยละ 20.00 และด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์การ คือ ให้มีการจัดกิจกรรมให้กับบุคลากรในองค์การ เพื่อสร้างความรักความสามัคคี เน้นการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ร้อยละ 20.00

คำสำคัญ: ความผูกพันในองค์การ

Abstract

This reseach aimed to study the level of Organizational commitment of personnel in Nongbualamphu Provincial Education Office in 5 aspects, to compare the factors affecting the level of Organizational commitment of personnel in Nongbualamphu Provincial Education Office, and to study the way to strengthen the Organizational commitment of personnel in Nongbualamphu Provincial Education Office in all 5 aspects which are the working environment, the personnel's relationship with colleagues and supervisors, the expectation towards organization, the participation of personnel in organizing activities, and the organizational pride and acceptance. The sample of consisted of 35 personnel. Data collected by questionnaire had the average at 3.74, the high level of Organizational commitment in overall, the standard deviation at 0.52, and the reliability factor at 0.95. The data was analyzed by statistical computer program using the descriptive statistic (percentages, means, and standard deviations), T-Test for Independent Samples, and F-Test One Way Analysis of Variance.

The result showed that;

1. The level of Organizational commitment of personnel in Nongbualamphu Provincial Education Office in 5 aspects and in overall were in a high level.

2. The factors affecting level of Organizational commitment of personnel in Nongbualamphu Provincial Education Office in 5 aspects were marital status and job duration. The factors non-affecting level of Organizational commitment of personnel in Nongbualamphu Provincial Education Office were gender, age, educational level,

academic degree, type of operating personnel, and monthly-income.

3. The most suggested way to strengthen level of Organizational commitment of personnel in Nongbualamphu Provincial Education Office among 5 aspects was about the personnel's relationship with colleagues and supervisors, at 60%, which suggested the supervisor's management according to good governance principle, the willingness to share knowledge and give advice about job, and the friendly communications with their subordinates. 20% of the suggestion was for the working environment, which suggested renovating buildings and widening space for visitors. The other 20% was for the participation of personnel in organizing activities which suggested to regularly and continuously organizing activities to encourage love, teamwork, and unity in the organization.

Keyword: Organizational commitment

บทนำ

ตั้งแต่อดีตเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน องค์การต่างๆ ทั่วโลกได้พยายามค้นหาแนวทางและวิธีการบริหารงานใหม่ๆ ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ เพิ่มระดับประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จและดำรงอยู่ได้ จนตระหนักได้ว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นผู้ดำเนินการและเกี่ยวข้องกับการบริหารงานทุกด้านขององค์การ องค์การต่างๆ จึงหันมาให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ปฏิบัติงานและขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยการสร้างความพึงพอใจ (Satisfaction) แล้วจึงสร้างแรงจูงใจ (Motivation) และความผูกพัน (Commitment) ในยุคสมัยต่อมา จนกลายเป็นการสร้างความผูกพันในองค์การ (Employee Engagement: EE) ให้กับบุคลากรในองค์การ ซึ่งเป็นแนวคิดการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์การที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างมากในปัจจุบัน (อนันต์ มณีรัตน์, 2554: 1)

ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะองค์การใดถ้าสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การสูง องค์การนั้นก็จะบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้น ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ (ดวงพร พรวิทยา, 2540: 1)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การภาครัฐ ทั้งปัจจัยด้านการบริหารองค์การ ลักษณะงาน การพัฒนาอาชีพ และแผนพัฒนารายบุคคล

โดยมีกรณีศึกษาจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรภาครัฐในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู รวมทั้งแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันในองค์การภาครัฐทั้งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภูและองค์การภาครัฐอื่นๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างของความผูกพันในองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู แตกต่างกัน
4. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู แตกต่างกัน
5. บุคลากรที่มีระดับวิทยฐานะต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู แตกต่างกัน
6. บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู แตกต่างกัน
7. ประเภทบุคลากรที่ปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู แตกต่างกัน
8. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู แตกต่างกัน

ขอบเขตของปัญหา

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู ใน 5 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความคาดหวังต่อองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์การ และด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์การ ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ (บรรยงค์ โตจินดา, 2543 : 254 - 255) ทฤษฎีการจูงใจ (ธงชัย สันติวงษ์, 2546 : 390) และ (ภัทริกา ศิริเพชร, 2541 : 9 - 10)

เนื้อหาที่เกี่ยวข้อง

ยมนา ไพศาลพัฒนสกุล และคณะ (2557) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรณีศึกษา วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา จำนวน 97 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน และความพยายามในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

วรนาท สามารถ (2557) ทำการศึกษาเรื่อง บุพปัจจัยและความแตกต่างของความเชื่อถือไว้วางใจทีมและความผูกพันต่อองค์การระหว่างพนักงานในทีมดั้งเดิมและทีมเสมือนจริง กรณีศึกษาอุตสาหกรรมการบิน กลุ่มตัวอย่าง คือ สมาชิก จำนวน 300 คน ใน 5 สายการบิน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในทีมดั้งเดิมและทีมเสมือนจริงมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งทีมเสมือนจริงมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมสูงกว่าทีมดั้งเดิม เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานในทีมดั้งเดิมและทีมเสมือนจริงมีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกองค์การ และด้านการใช้อย่างเต็มความสามารถแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามสำหรับการวิจัย หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแก้ไขสำนวนและภาษา ที่ใช้เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีความชัดเจนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ปรับปรุงตาม คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองคาย จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค

(Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.944 ซึ่งมีค่าผ่านเกณฑ์ประเมิน แล้วจึงนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภูทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความคาดหวังต่อองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์การ และด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์การ ระดับความผูกพันมาก ส่วนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ระดับความผูกพันปานกลาง สำหรับระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวม ทั้ง 5 ด้าน ระดับความผูกพันมาก เช่นเดียวกัน

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู ได้แก่ สถานภาพสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ระดับวิทยฐานะ, ประเภทบุคลากรที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ปรากฏว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ปรากฏว่า ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ การบริหารโดยใช้หลักธรรมมาภิบาล ให้คำแนะนำการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยไม่หวงความรู้ และพูดคุยเป็นกันเองกับลูกน้อง ร้อยละ 60.00 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ การให้ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้กว้างขวางขึ้นกว่าเดิมเพื่อการรองรับการบริการผู้ที่มาติดต่อราชการ ร้อยละ 20.00 และด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์การ คือ ให้มีการจัดกิจกรรมให้กับบุคลากรในองค์การ เพื่อสร้างความรักความสามัคคี เน้นการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ร้อยละ 20.00

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู มีระดับความผูกพันต่อองค์การทั้ง 5 ด้าน และโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาที่ออกมาเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู ถึงแม้จะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากกับการที่มีวัสดุสำนักงาน มียานพาหนะให้บริการอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ มีความพอใจกับการที่องค์การมีการจัดกิจกรรมต่างๆ อยู่อย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนการมีความยอมรับ

ในองค์การว่าเป็นองค์การที่นำทำงานมากที่สุด และพยายามปกป้องชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์การอย่างเต็มที่ แต่มีบางประเด็นจากการศึกษาที่พบว่า บุคลากรมีความผูกพันระดับปานกลาง ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา คือในที่ทำงานยังมีการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสาเหตุเหล่านี้ทำให้บุคลากรรู้สึกมีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ (นันทนา ผ่องเภสัช, 2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาล เกื้อการุณย์ พบว่าข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากข้าราชการส่วนใหญ่ตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ประกอบกับองค์การมีระเบียบปฏิบัติและวัฒนธรรมองค์การของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับที่ (ภรณี มหานนท์, 2542 : 17) กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลต่อองค์การ คือ การที่บุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง บุคลากรซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย และเมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลจะสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู ได้แก่ สถานภาพสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ระดับวิทยฐานะ, ประเภทบุคลากรที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน สมมติฐานที่ 1 เพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ปรากฏว่าไม่แตกต่างกันเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.86 เพศชาย 37.14 สิทธิความเท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและเพศหญิงมีความเสมอภาคกัน จึงส่งผลให้เพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (อธิทธิ์ ประกอบสุข, 2549 :83) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท สยามนิสสัน ออโตโมบิล จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรสฯ ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องความผูกพันต่อองค์การ สมมติฐานที่ 2 อายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ปรากฏว่าไม่แตกต่างกันเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ ประชากรกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู มีอายุระหว่าง 31-40 ปี บุคคลที่มีอายุมากมีระยะเวลาในการทำงานนาน จะมีแนวโน้มต่อความผูกพัน ต่อองค์การในระดับสูง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (ยิ่งลักษณ์ เกิดแจ้ง, 2549:61) เรื่องปัจจัย ที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชน: กรณีศึกษา ครูโรงเรียนเซนต์โยเซฟ จ.สกลนคร ผลการศึกษาพบว่าครูที่สมรสแล้วย่อมต้องการความมั่นคงในการทำงาน ไม่ต้องการที่จะเปลี่ยนสถานที่ทำงานบ่อยๆ เนื่องจากมีภาระที่

ต้องรับผิดชอบในครอบครัว เมื่อครูทำงานที่โรงเรียนเป็นระยะเวลานาน ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ สมมติฐานที่ 3 สถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ปรากฏว่าแตกต่างกันเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส จำนวน 18 คน สถานภาพโสด จำนวน 14 คน เนื่องจากประชากรกลุ่มตัวอย่างระหว่างสถานะภาพมีจำนวนใกล้เคียงกันจึงมีความผูกพันไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (วีรวัฒ ศรีทันดร และสมฤดี ไชยนต์, 2554 : 20) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การ กรณีศึกษาโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การ คือ สถานภาพการสมรสและระดับการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สมมติฐานที่ 4 ระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ปรากฏว่าไม่แตกต่างกันเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างบุคลากรส่วนใหญ่ปริญญาโทจำนวน 19 คน ปริญญาตรี จำนวน 14 คน เนื่องจากประชากรกลุ่มตัวอย่างระหว่างระดับการศึกษามีจำนวนใกล้เคียงกันจึงมีความผูกพันไม่แตกต่างกัน สมมติฐานที่ 5 ระดับวิทยฐานะต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ปรากฏว่าไม่แตกต่างกันเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ ส่วนใหญ่ระดับวิทยฐานะปฏิบัติการ จำนวน 11 คน ระดับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษจำนวน 10 คน และไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 9 คน เนื่องจากประชากรกลุ่มตัวอย่างระหว่างระดับวิทยฐานมีจำนวนใกล้เคียงกันจึงมีความผูกพันไม่แตกต่างกัน สมมติฐานที่ 6 ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ปรากฏว่าแตกต่างกันเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ จำนวนประชากร ระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี รองลงมาคือ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (ยิ่งลักษณ์ เกิดแจ้ง, 2549:61) เรื่องปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน เอกชน: กรณีศึกษา ครูโรงเรียนเซนต์โยเซฟ จ.สกลนคร พบว่า ครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับโรงเรียนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อโรงเรียนแตกต่างกัน เพราะครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนานเท่าใดก็จะมีความเข้าใจโรงเรียนในทางที่ดี เข้าใจวัฒนธรรมและค่านิยมของโรงเรียน ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้นด้วย สมมติฐานที่ 7 ประเภทบุคลากรที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ปรากฏว่าไม่แตกต่างกันเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ จำนวนประชากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 28 คน และเป็นลูกจ้างจำนวน 7 คน ทั้งนี้เนื่องจากในปี พ.ศ. 2563 เกิดโรคโควิด 19 ซึ่งเป็นโรคติดต่อที่เกิดจากไวรัสโคโรนาชนิดที่มีการค้นพบล่าสุด ทำให้บุคลากรต้องทำงานจากที่บ้าน (WORK FORM HOME) เป็นเวลานานส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และสมมติฐานที่ 8 รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ปรากฏว่าไม่แตกต่างกันเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ จำนวนประชากรส่วนใหญ่รายได้ต่อเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 14 คน รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 9 คน รายได้ต่อเดือน

10,001 - 20,000 บาท จำนวน 8 คน และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 4 คน ทั้งนี้เนื่องจากโรคโควิด 19 สถานการณ์ที่เกิดขึ้นส่งผลให้เศรษฐกิจโลกในปีนี้มีแนวโน้มเข้าสู่ภาวะถดถอย (recession) ทำให้บุคลากรตระหนักถึงความรัก ความหวงแหนต่อองค์การ เพราะองค์การให้ผลตอบแทนนั่นก็คือเงินเดือนที่จะมาเลี้ยงชีวิตในวิกฤติครั้งนี้

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ปรากฏว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภายสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่บุคลากรให้อยู่กับองค์การและเกิดความภักดีกับองค์การ ตลอดจนการนำไปใช้เพื่อการวิจัย ผู้วิจัยให้ข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้ 1) ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ประเด็นในที่ทำงานมีการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกันทำให้มีระดับความผูกพันต่อองค์การปานกลาง จึงเห็นควรจัดให้มีการจัดประชุมสัมมนาทางวิชาการ ในหน่วยงานทั้งในและนอกสถานที่ เช่น การจัดการความรู้ในองค์การ (Knowledge Management) เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในการทำงานลดความขัดแย้งทางความคิดของกลุ่มข้าราชการ พร้อมกับการจัดกิจกรรมให้กับบุคลากรในองค์การ เช่น กีฬาสัมพันธ์ ชมรมหรือกลุ่มกิจกรรมตามความเหมาะสม เพื่อสร้างความรักความสามัคคี ตลอดจนการเน้นการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานบุคลากรเสนอให้ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้กว้างขวางกว่าเดิมหรือขอจัดสรรงบประมาณเพื่อก่อสร้างสำนักงานแห่งใหม่เนื่องจากสถานที่ทำงานเดิมคับแคบ ดังนั้น เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การให้มากยิ่งขึ้น จึงเห็นควรให้มีการปรับปรุงอาคารสถานที่ให้กว้างขวางเพื่อรองรับการบริการผู้มาติดต่อราชการให้ได้รับความสะดวก ควรจัดสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานในองค์การให้มีแสงสว่าง อากาศและเสียงมีความเหมาะสม ความเป็นระเบียบ สวยงาม มีวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอทันสมัยทำงานให้ตรงตามความต้องการของบุคลากร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความรู้สึกความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภายสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่บุคลากรให้อยู่กับองค์การและเกิดความภักดีกับองค์การ ตลอดจนการนำไปใช้เพื่อการวิจัย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ในองค์การอื่นของจังหวัดหนองบัวลำภู หรือจังหวัดอื่นๆ ในลักษณะเดียวกัน

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การจังหวัดหนองบัวลำภู หรือองค์การอื่นในลักษณะเดียวกัน

บรรณานุกรม

ดวงพร พรวิทยา. (2540). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์พยาบาลสังกัดวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธงชัย สันติวงษ์. (2546). **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

นันทนา ผ่องเภสัช. (2544). **ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

บรรยงค์ โตจินดา. (2543). **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.

ภัทริกา ศิริเพชร. (2541). **ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณี บริษัทธนากรผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภรณี มหานนท์. (2542). **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์.

ยมนา ไพศาลพัฒนสกุล. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคคล กรณีศึกษาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา** มหาวิทยาลัยมหิดล. สืบค้น กุมภาพันธ์ 15, 2562, จาก http://dspace.li.mahidol.ac.th/handle/ 123456789/7878

ยิ่งลักษณ์ เกิดแจ้ง. (2549). **ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษา ครูโรงเรียนเซนต์โยเซฟ จ.สกลนคร.** สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วรนาท สามารถ. (2557). **บุพปัจจัยและความแตกต่างของความเชื่อถือไว้วางใจในทีมและความผูกพัน ต่อองค์การระหว่างพนักงานในทีมดั่งเดิมและทีมเสมือนจริง กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสายการบิน.** (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วีรววณ ศรีทันดร, และ สมฤดี ไชยนต์. (2554). **คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.** มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อนันต์ มณีรัตน์. (2554). **ความผูกพันในองค์การ ศึกษากรณี สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.** จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อธิทธิ์ ประกอบสุข. (2549). **ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาลพระกรณีบริษัท สยามนิสสัน ออโตโมบิล จำกัด.** สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.