

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
ภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง

Factors Affecting Organizational Attachment of the Officials of
Royal Ceremonies Division, Bureau of the Royal Household

ณัฐวัชร เกิดศิริ

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

โทร. 085-914-6414 E-mail: greatfullmoon5@gmail.com

พิชิต รัชตพิบูลภ

อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

โทร. 085-844-8585 E-mail: pichit9999@yahoo.co.th

Nattawat Kirdsiri

Student, Master of Public Administration, Rajapruk University

Pichit Ratchatapibhunphob

Lecturer, Master of Public Administration, Rajapruk University

รับเข้า: 19 มิถุนายน 2561 ตอบรับ: 3 สิงหาคม 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายใน กองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรภายในสำนักพระราชวัง จำนวน 189 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ส่วนปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร มีอิทธิพลเชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยปัจจัยด้านลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรและปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

คำสำคัญ: ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน
ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The research aimed to investigate the level of organizational attachment of the officials of Royal Ceremonies Division, Bureau of the Royal Household, and to study the relationship of factors of work nature, organizational nature, and work experience, whether or not having influence on the organizational attachment of the officials of Royal Ceremonies Division, Bureau of the Royal Household. The sample for this research included 189 officials within the Bureau of the Royal Household. The tool used in the research was a questionnaire. The statistics used in the analysis included frequency, percentage, average, standard deviation, Correlation Coefficient, and Multiple Regression Analysis.

The research findings revealed that the overall organizational attachment was at the highest level. The assumption test revealed that the work experience had the positive impact on the organizational attachment of the officials, and the organizational nature had the negative impact on the organizational attachment of the officials.

The factor of the work nature had no relationship with the organizational attachment of the officials. The factor of the work experience and the factor of work experience had the relationship with the organizational attachment of the officials.

Keywords: factor of work nature, factor of organizational nature, factor of work experience, organizational attachment

บทนำ

ในยุคปัจจุบันการบริการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่ยิ่งไปกว่านั้นยังมีสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินควบคู่กันไป คือ การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และความจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยที่องค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้บุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยยากลำบาก แต่การที่องค์กรคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริมเพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร (วิลาวรรณ รพีพิศล, 2549) เมื่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ก็จะมีอิทธิพลทำให้เกิดแรงผลักดัน แรงจูงใจ และกระตุ้นให้พนักงานพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงาน

หรือหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถให้กับองค์กร เพราะด้วยความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรก็ยังคอยทำหน้าที่ประสานและเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรขององค์กรให้สอดคล้องไปด้วยกันกับเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย

ความผูกพันต่อองค์กรครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยเหตุนี้จึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานและร่วมงานอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ นอกจากนี้แล้วความผูกพันต่อองค์กรยังมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรนี้จะค่อย ๆ พัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง โดยจะทำหน้าที่คอยเป็นแรงผลักดันและแรงจูงใจให้พนักงานหรือบุคลากรปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์กร แต่ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานหรือบุคลากรเกิดความรู้สึกอึดอัดใจ ไม่สบายใจ หรือไม่พึงพอใจต่องานที่ตนเองทำแล้ว พนักงานหรือบุคลากรเหล่านั้นก็จะไม่มีความจงรักภักดี และไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรเหล่านั้นลาออกจากองค์กรไป ผลกระทบที่ตามมาก็คือทำให้งานที่เกิดความล่าช้า หยุตชะงัก ขาดความต่อเนื่อง และหากพิจารณาในอีกแง่มุมหนึ่ง การที่องค์กรมีอัตราการลาออกของบุคลากรสูงก็จะเป็นการสูญเสียภาพพจน์ที่ดีขององค์กร อันจะส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้สมัครที่มีต่อองค์กรถึงความมั่นคงที่จะร่วมงานอยู่กับองค์กร

กองพระราชพิธีเป็นหน่วยงานภายในสำนักพระราชวัง ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 หน่วยงาน คือ งานธุรการ ฝ่ายราชูปโภค ฝ่ายพิธีการ ฝ่ายศุภรัต และฝ่ายสนมพลเรือน โดยมีหน้าที่ 1) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสิ่งของเครื่องใช้ในการพิธี เครื่องสักการะและปฏิบัติในการพระราชพิธี พระราชกุศล รัฐพิธี งานเฝ้า งานเสด็จพระราชดำเนินและงานเสด็จในโอกาสต่าง ๆ ทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด 2) ออกหมายกำหนดการ หมายรับสั่งและหนังสือ ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมทั้งเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องกับงาน 3) ร่วมพิจารณากับหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องในการตรวจพื้นที่และตกแต่งสถานที่ที่จะเสด็จทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด 4) ดูแลรักษาเครื่องราชภัณฑ์ เครื่องราชูปโภค ตลอดจนปูชียวัตถุต่าง ๆ อันเป็นของพระมหากษัตริย์ 5) ปฏิบัติหน้าที่ในการพระศพและศพที่ได้รับพระราชทานเครื่องประกอบเกียรติยศศพ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยสามารถนำข้อมูลจากการศึกษารังนี้ไปใช้เป็นส่วนหนึ่งเพื่อประกอบการตัดสินใจ รวมทั้งปรับปรุงหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง

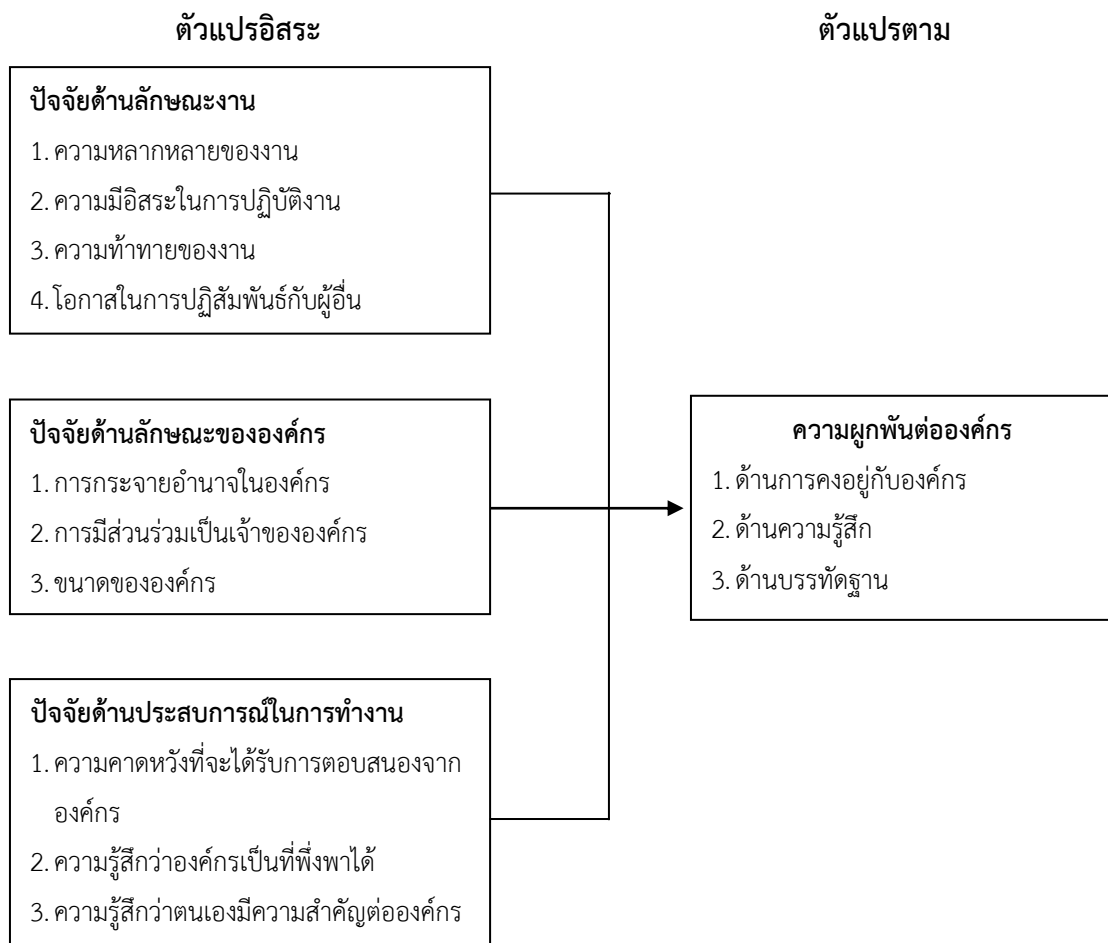
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง ได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้นำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางสำหรับการศึกษาเรื่องโดยสามารถสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ ผู้วิจัยได้อ้างอิงทฤษฎีของ Mowday, R. M., et al. (1982) ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล 2) คุณลักษณะงาน 3) ลักษณะขององค์กร 4) ประสบการณ์จากการทำงาน และผู้วิจัยได้เลือกทฤษฎีปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมาสร้างกรอบงานวิจัยซึ่งแบ่งการประเมินออกเป็น 3 ด้าน

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติความท้าทายของงาน โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
2. ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ประกอบด้วย การกระจายอำนาจในองค์กร การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ขนาดขององค์กร
3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

ตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้อ้างอิงทฤษฎีของ Greenberg (1995: 104) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านการคงอยู่กับองค์กร 2) ด้านความรู้สึกลึกซึ้ง 3) ด้านบรรทัดฐาน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง จำนวน 356 คน จำแนกเป็นข้าราชการ จำนวน 94 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 137 คน พนักงานสำนักพระราชวัง จำนวน 125 คน และซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายงานธุรการ ฝ่ายพิธีการ ฝ่ายราชูปโภค ฝ่ายสนมพลเรือน ฝ่ายศฤงคาร งานเครื่องสูงและกองชนะ งานโหรพราหมณ์ และงานวรอาสน์ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 189 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามโดยผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามกระบวนการการสร้างเครื่องมือสำหรับงานวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ประเภทวัดทัศนคติหรือความเห็น กำหนดเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 95 ข้อ มีสาระครอบคลุมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง ในทุกด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานสถิติ ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ของ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้หาค่าสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง และการวิเคราะห์สมการถดถอย การสร้างสมการด้วยวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter เพื่อหาความสามารถร่วมกันพยากรณ์ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กรและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง เพื่ออธิบายทิศทางความสัมพันธ์และระดับอิทธิพลของตัวแปร

ผลการวิจัย

1. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน	4.15	0.44	มาก
2. ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร	4.31	0.29	มากที่สุด
3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	4.36	0.46	มากที่สุด
4. ความผูกพันต่อองค์กร	4.30	0.39	มากที่สุด
โดยรวม	4.28	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.40$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.46$) รองลงมาปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.29$) ด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.39$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.44$)

2. การพยากรณ์อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี
สำนักพระราชวัง ด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)
แบบ Enter

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะ
องค์กรและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficient		Coefficient		
	b	S.E.	Beta		
ค่าคงที่	2.140	0.343		6.245	0.000
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	0.057	0.048	0.065	1.174	0.242
ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร	-0.178	0.083	-0.133	-2.141	0.034*
ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน	0.618	0.052	0.728	11.900	0.000*

หมายเหตุ: ค่าสัมประสิทธิ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง $R = 0.682$
($R^2 = 0.465$, $F = 53.581$, $p < .05$ *)

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้าน
ลักษณะองค์กรและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน สามารถเขียนให้อยู่ในรูปของสมการ
เส้นตรงได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y^1 = a - b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y^1 \text{ (ความผูกพันต่อองค์กร)} = 2.140 - 0.178 X_{\text{(ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร)}} + 0.618 X_{\text{(ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน)}}$$

เมื่อ

$$Y^1 = \text{ความผูกพันต่อองค์กร}$$

$$X_2 = \text{ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร}$$

$$X_3 = \text{ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน}$$

และมีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z^1 = B_1Z_1 + B_2Z_2$$

$$Z^1 \text{ (ความผูกพันต่อองค์กร)} = -0.133 X_{\text{(ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร)}} + 0.728 X_{\text{(ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน)}}$$

เมื่อ

$$Z^1 = \text{ความผูกพันต่อองค์กร}$$

$$Z_2 = \text{ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร}$$

$$Z_3 = \text{ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน}$$

เมื่อพิจารณาตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 3 ตัว ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีเพียง 2 ตัวเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง คือ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ($\text{Beta} = 0.728$) และปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ($\text{Beta} = -0.133$) ซึ่งตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง ได้ถึงร้อยละ 46.5 ($R^2 = 0.465$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวังโดยรวม พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) = 0.106 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.499

ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) = 0.227 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.466 2) ด้านการกระจายอำนาจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = -0.250 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.156

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) = 0.671 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ 1) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.623 2) ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.524 3) ด้านความรู้สึว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.470

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง สามารถอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กรและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง

ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง ทั้งนี้เนื่องจากการที่ระบบการทำงานมีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบ มีความชัดเจนดี เป้าหมายของหน่วยงานสอดคล้องกับแนวคิดในการทำงานหน่วยงานมีการชี้แจงนโยบายและระเบียบการปฏิบัติงานทุกเรื่อง และหน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์กร ทำให้มีความชัดเจนในการทำงาน ไม่มีการก้าวถอยกัน การที่ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรมีความชัดเจนสอดคล้องกับขนาดขององค์กร นโยบายและการบริหารขององค์กรมีการ หน่วยงานมีการจัดโครงสร้างของระบบงานที่ชัดเจน หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ไว้อย่างเหมาะสม และมีระบบสาธารณูปโภคที่ดี จึงส่งผลให้บุคลากรย่อมมีความรู้สึกที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุสรา แสนนาม (2551) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อหน่วยงานของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผลการศึกษาพบว่า การกระจายอำนาจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหน่วยงานของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณิกา นิลวรรณ (2554) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ด้านลักษณะขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในระดับค่อนข้างสูง

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง ทั้งนี้เนื่องจากการที่เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี หน่วยงานให้การสนับสนุนท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การศึกษาต่อ การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ระบบการพิจารณาความดีความชอบ รวมถึงการได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (ค่าล่วงเวลา) ที่ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานปกติอย่างเหมาะสม การที่มีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ รู้สึกเชื่อมั่นเมื่อได้ปฏิบัติงานกับหน่วยงาน รู้สึกสบายใจ มั่นคงเมื่อเป็นสมาชิกขององค์กร เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน องค์กรของท่านช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี จึงทำให้บุคลากรรู้สึกว่างค์กรเป็นที่พึ่งพาได้

ได้รับการตอบสนองจากองค์กร อีกทั้งการปฏิบัติงานในหน่วยงานทำให้รู้สึกว่าคุณค่า รวมถึงท่านมีความสำคัญในการสร้างสรรค์งานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของหน่วยงาน จึงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพศาล เปรมนาวิน (2550) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยผูกพันพนักงานเทศบาลต่อเทศบาลตำบลกรณีศึกษาเทศบาลตำบล 3 เทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ความคาดหวังต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัณฑนา ตูลยนิชกะ (2552) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการศึกษา พบว่า ด้านความพึงพอใจขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรภัคร อเนกวิถี และคณะ (2559) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงแรมเอเชียแอร์พอร์ท พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดี โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยค่าจูน ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กรและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพศาล เปรมนาวิน (2550) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยผูกพันพนักงานเทศบาลต่อเทศบาลตำบลกรณีศึกษาเทศบาลตำบล 3 เทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ด้านการกระจายอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุสรรา แสนนาม (2551) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อหน่วยงานของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผลการศึกษาพบว่า การกระจายอำนาจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหน่วยงานของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุสรรา แสนนาม (2551) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อหน่วยงานของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหน่วยงานของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ด้านคุณลักษณะขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณิภา นิลวรรณ (2554) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ด้านลักษณะขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในระดับค่อนข้างสูง

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพศาล เปรุนาวิน (2550) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยผูกพันพนักงานเทศบาลต่อเทศบาลตำบลกรณีศึกษาเทศบาลตำบล 3 เทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ความคาดหวังต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑนา ตูลยนิษกะ (2552) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ด้านความพึงพอใจขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึว่าตนมีความสำคัญในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพศาล เปรุนาวิน (2550) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยผูกพันพนักงานเทศบาลต่อเทศบาลตำบลกรณีศึกษาเทศบาลตำบล 3 เทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ความรู้สึว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธีสำนักพระราชวัง มีได้ข้อค้นพบที่ควรนำมาเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวังมีปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความหลากหลายของงานมี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง จึงควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนารูปแบบของงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้า และมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

2. ลักษณะขององค์กร ด้านการกระจายอำนาจ องค์กรควรมีการแบ่งส่วนงานให้บุคลากรรับผิดชอบ และวางเป้าหมายแนวทางให้สอดคล้องกับการทำงาน มีการชี้แจงนโยบายการทำงาน ควรยอมรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ ของบุคลากร ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

3. องค์กรควรสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการสร้างความเชื่อมั่นว่าเป็นองค์กรที่พึ่งพาได้นั้นจะส่งผลให้บุคลากรรักองค์กร ทำงานอย่างสบายใจ สามารถพึ่งพิงได้ และก่อให้เกิดความรักและผูกพันต่อองค์กรที่ปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- จิรภัทร เอนกวิธิ และคณะ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 1(3): 48 - 58 ค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2561, จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/rpu/article/view/112371/87566>
- นุสรรา แสนนาม. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อหน่วยงานของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ไพศาล เปรมาวิน. (2550). ปัจจัยที่มีความผูกพันพนักงานเทศบาลต่อเทศบาลตำบล กรณีศึกษาเทศบาลตำบล 3 เทศบาลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดกาญจนบุรี. รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มณฑนา ตูลยนิษกะ. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรณีศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. รายงานอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและเอกชน) มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: วิจิตรทัศน์.
- Anekwithee, J. et. al. (2016). *The Relationship between Motivation and Organizational Loyalty: A Case Study of Asia Airport Hotel. Journal of*

- Humanities and Social Sciences, Rajapruk University, 1(3): 48 – 58,
Retrieved on March 1st, 2018 from <https://www.tci-thaijo.org/index.php/rpu/article/view/112371/87566>. (in Thai)
- Greenberg, J. (1995). **Behavior in Organization: Understanding and managing the human side of work**. 5th ed. New Jersey: A Simon and Schuster.
- Mowday, R. Steers R.M. and L. Porter. (1982). **Employee Organization. Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover**. New York: Academy Press.
- Nialawan, W. (2011). **Organizational Commitment of Teachers and Educational Personnel in Surat Thani Vocational College Surat Thani**. Independent research Master of Business Administration Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai)
- Parunavin, P. (2007) **Factors Affecting Municipal Employees to Tambon Municipality A case study of 3 municipalities in Amphoe Mueang, Kanchanaburi province**. Independent Study Report on Master Degree in Public Administration Local government. Local Government College. Khonkaen University. (in Thai)
- Raphiphisal, V. (2006). **Human Resource Management**. Bangkok: Vichithattakorn. (in Thai)
- Saennam, N. (2008). **Factors Affecting Organizational Commitment of Government Officials, Department of Juvenile Observation and Protection Master Thesis** Department of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University. (in Thai)
- Tulayanisaka, M. (2009). **Factors related to organizational commitment of personnel Case Study of Faculty of Science Chulalongkorn University**. Independent Study (Public and Private Management). Silpakorn University. (in Thai)
- Yamane, Taro. (1973). **Introductory Analysis**. 3th ed. Tokyo: Harper International Education.