



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6
The 6th STOU National Research Conference

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด

Organizational Commitment of Personnel in the Provincial Statistical Office

วรารักษ์ เดชครอบ (Waraporn Dechkrob) ¹ เฉลิมพงศ์ มีสมนัย (Chaloemphong Misomnai) ²

จำเนียร ราชแพทยาคม (Chamnian Rajphaetyakhom) ³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความผูกพันต่อองค์กร (2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประเภทบุคลากร (3) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และ (4) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของสำนักงานสถิติจังหวัด (76 จังหวัด ยกเว้นกรุงเทพมหานคร เนื่องจากสำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นราชการบริหารส่วนกลาง) ที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 1,546 คน กลุ่มตัวอย่าง 318 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมากเช่นกัน (2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดในภาพรวม ระหว่างประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน และ (4) ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ ความสามัคคี การทำงานเป็นทีม และความเอาใจใส่บุคลากร ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะคือ จัดกิจกรรมร่วมกันภายในองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเสริมสร้างความสามัคคีของบุคลากรในองค์กร

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากร สำนักงานสถิติจังหวัด

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช e-mail jazz_dech@hotmail.com

² รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช e-mail cmisomnai@gmail.com

³ อาจารย์ ดร. ประจำสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช e-mail chamnianr@gmail.com



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

Abstract

The objectives of this study were (1) to study level of Organizational commitment; (2) to study compare the Organizational commitment by personnel type ; (3) to study the factors affecting the Organizational commitment ; and (4) to study the problems and recommend appropriate approach to enhance organizational commitment of personnel in the Provincial Statistical Office. The population of the study is that the personnel of the Provincial Bureau of Statistics (excluding 76 counties in Bangkok. The Office for National Statistics is a central administration). The official Government employees And hired sample of 1,546 people, 318 people. from the Stratified two-stage sampling method. The instrument was a questionnaire with the reliability of 0.96. Data were analysis by frequency, percentage, average, standard deviation. One-way Analysis of Variance. Analysis of the Pearson correlation coefficient. And multiple linear regression analysis. The results showed that ; (1) the overall organizational commitment at a high level. By the willingness to devote their efforts to the benefit of the organization. Its desire to remain a member of the organization. And the acceptance of the goals and values of the organization. At a high level as well ; (2) compare the organizational commitment of staff in the Provincial Statistical Overview. Among the different types of personnel. The level of organizational commitment is no different. Statistically significant at the 0.05 level. ; (3) the nature of the overall organizational commitment at a high level. Experience a factor in overall organizational commitment at a high level. And work experience factors have a positive relationship with organizational commitment over the top job. ; and (4) The most common problem is the unity and teamwork. And attentive staff Given the lack of morale in the operation. The suggestion is Joint activities within the organization To exchange ideas And strengthen the unity of the people in the organization.

Keywords: Organizational commitment, Personnel, Provincial Statistical Office



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดได้ (พิชิต เทพวรรณ, 2554 , 16) ดังนั้น เพื่อให้องค์กรนั้นบรรลุเป้าหมาย บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคลากรซึ่งมีความรู้สึก ผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่าการงานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายสำเร็จ บุคลากรซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี (ชาญวุฒิ บุญชม, 2553, 12) ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคลากรไม่มีความรักความผูกพันต่อองค์กร อาจส่งผลให้บุคลากรขาดความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้กับองค์กร และมีทัศนคติในเชิงลบต่อองค์กรได้ง่าย และหากมีโอกาสที่ดีกว่า ก็อาจจะทิ้งองค์กรไปในที่สุด ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการสูญเสียบุคลากรที่ดี

ปัจจุบันสำนักงานสถิติแห่งชาติ กำลังประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงานเนื่องจากองค์กรกำลังเข้าสู่ภาวะเกษียณอายุราชการของบุคลากร ทั้งบุคลากรผู้เกษียณอายุตามกำหนดระยะเวลาในแต่ละปี และผู้ที่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดโดยสมัครใจ และการถ่ายโอน โยกย้ายไปสังกัดหน่วยงานอื่น จากข้อมูลการเคลื่อนไหวของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระหว่างปี 2555-2558 พบว่า ปี พ.ศ. 2555 มีข้าราชการลาออก/โอนย้าย จำนวน 12 คน ปี พ.ศ. 2556 มีข้าราชการลาออก/โอนย้าย จำนวน 39 คน ปี พ.ศ. 2557 มีข้าราชการลาออก/โอนย้าย จำนวน 36 คน และปี พ.ศ. 2558 มีข้าราชการลาออก/โอนย้าย จำนวน 33 คน (กลุ่มการเจ้าหน้าที่, สำนักงานสถิติแห่งชาติ : 2558) เมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลการบรรจุ/แต่งตั้งเป็นข้าราชการใหม่ ระหว่างปี 2555-2558 พบว่า ปี พ.ศ. 2555 มีการบรรจุ/แต่งตั้ง จำนวน 17 คน ปี พ.ศ. 2556 มีการบรรจุ/แต่งตั้ง จำนวน 44 คน ปี พ.ศ. 2557 มีการบรรจุ/แต่งตั้ง จำนวน 33 คน และปี พ.ศ. 2558 มีการบรรจุ/แต่งตั้ง จำนวน 43 คน (กลุ่มการเจ้าหน้าที่, สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2558) จะเห็นว่า มีการเคลื่อนไหวของบุคลากรอย่างต่อเนื่องในทุก ๆ ปี มีการทดแทนบุคลากรที่ลาออก/โอนย้าย ด้วยการบรรจุ/แต่งตั้งในจำนวนใกล้เคียงกัน ซึ่งในอนาคตย่อมส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ และสำนักงานสถิติจังหวัด ดังนั้น เพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากรของสำนักงานสถิติจังหวัด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่เกิดความรู้สึกต้องการละทิ้งองค์กรไป ซึ่งการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร และแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด จำแนกตามประเภทบุคลากร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด

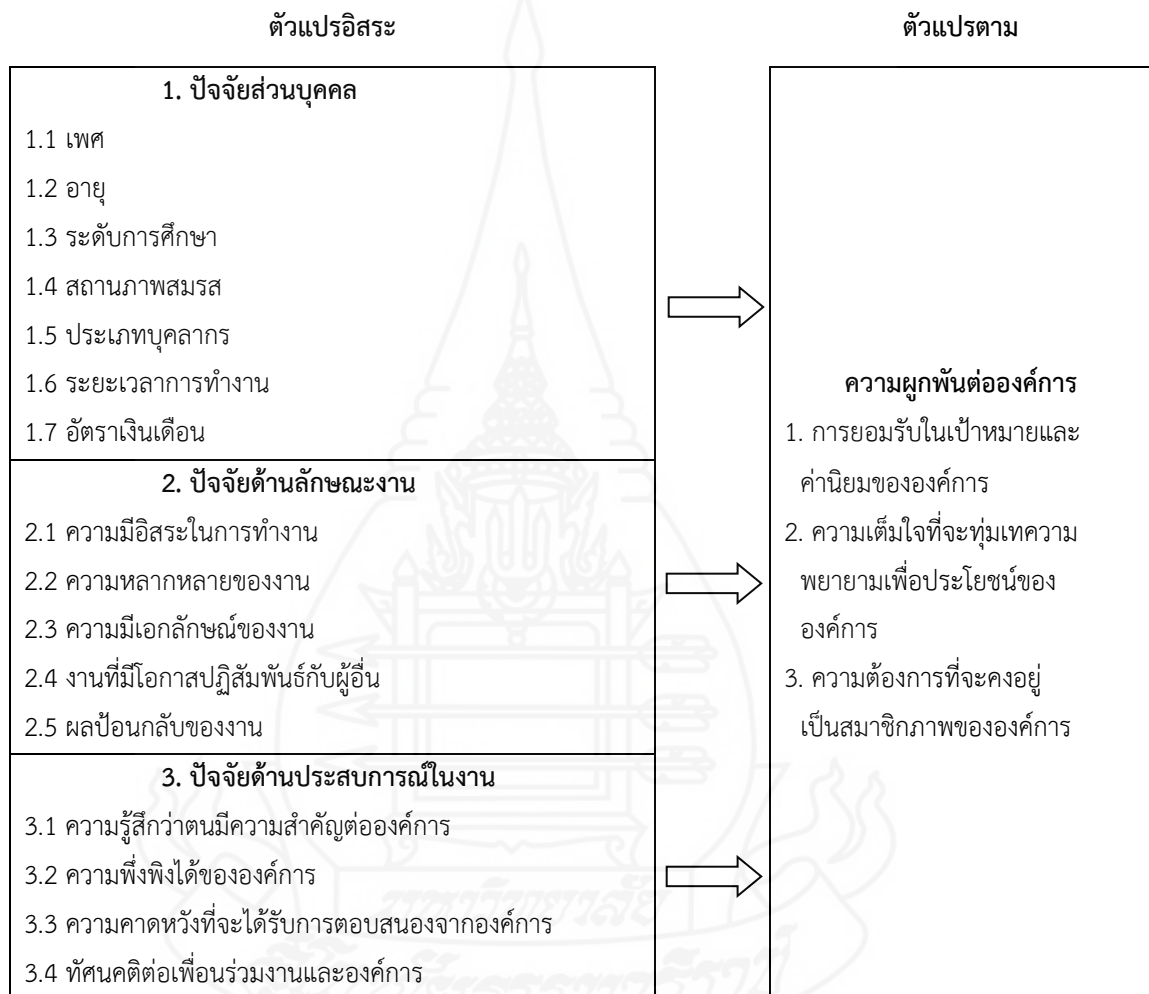


การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน เช่น Mowday, Steers and Porter (1982) และ Allen and Meyer (1990) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวของสำนักงานสถิติจังหวัด (76 จังหวัด ยกเว้นกรุงเทพมหานคร เนื่องจากสำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นราชการบริหารส่วนกลาง) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จำนวนทั้งสิ้น 1,546 คน แยกเป็น ข้าราชการ 394 คน พนักงานราชการ 814 คน และลูกจ้างชั่วคราว 338 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 318 คน ใช้สูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Stratified Two-stage Sampling) เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 4 ส่วนคือ (1) ข้อมูลส่วนบุคคล (2) ปัจจัยด้านลักษณะของงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน (3) ความผูกพันต่อองค์กร แบบสอบถามในส่วนที่ (2)



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6
The 6th STOU National Research Conference

และ (3) มีค่าความสอดคล้องของเนื้อหาของแบบสอบถาม (Index of Item-Objective Congruence : IOC) สูงกว่า 0.60 ทุกข้อ และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.96 และ 0.85 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคล บุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.84 มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.23 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 57.55 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 77.67 ปฏิบัติงานในสำนักงานสถิติจังหวัดมาแล้วน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.91 ตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 52.52 เป็นข้าราชการประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ 46.91 และส่วนใหญ่อัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.15

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงานที่มีโอกาสปฏิบัติงานสัมพันธ์กับผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมา คือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ($\bar{X} = 3.98$) ด้านความหลากหลายของงาน ($\bar{X} = 3.88$) และด้านความมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 3.88$) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลป้อนกลับของงาน ($\bar{X} = 3.78$)

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน (n=318)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.88	0.54	มาก
2. ด้านความหลากหลายของงาน	3.88	0.55	มาก
3. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.98	0.55	มาก
4. ด้านงานที่มีโอกาสปฏิบัติงานสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.01	0.53	มาก
5. ด้านผลป้อนกลับของงาน	3.78	0.66	มาก
รวมเฉลี่ย	3.90	0.46	มาก

2. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมาคือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ($\bar{X} = 3.75$) และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ($\bar{X} = 3.60$) สำหรับด้านความพึงพอใจขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.51$)



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดที่มีต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน (n=318)

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.92	0.56	มาก
2. ด้านความพึงพอใจขององค์กร	3.51	0.82	มาก
3. ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.60	0.72	มาก
4. ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.75	0.67	มาก
รวมเฉลี่ย	3.70	0.59	มาก

3. ระดับความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรของสำนักงานสถิติจังหวัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{X} = 4.03$) และด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 3.88$)

ตารางที่ 3 ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดด้านความผูกพันต่อองค์กร (n=318)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.88	0.62	มาก
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.17	0.57	มาก
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร	4.03	0.71	มาก
รวมเฉลี่ย	4.03	0.56	มาก

4. การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประเภทบุคลากร ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างประเภทบุคลากรที่ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ($F = 0.02$, $Sig = 0.98$) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่า กลุ่มประเภทบุคลากรที่ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6
The 6th STOU National Research Conference

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อการ จำแนกตามประเภทบุคลากร (n=318)

ความผูกพันต่อการ		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1.การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	Between Groups	0.05	2	0.03	0.07	0.94
	With Groups	121.92	315	0.39		
	Total	121.97	317			
2.ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	Between Groups	0.14	2	0.07	0.23	0.79
	With Groups	102.89	315	0.33		
	Total	103.04	317			
3.ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร	Between Groups	0.13	2	0.07	0.13	0.88
	With Groups	160.88	315	0.51		
	Total	161.01	317			
รวม	Between Groups	0.01	2	0.01	0.02	0.98
	With Groups	99.88	315	0.32		
	Total	99.89	317			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน กับความผูกพันต่อการ

ปัจจัยความผูกพันต่อการของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อการมากที่สุด ในด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = 0.67$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = 0.62$) และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($r = 0.58$)

ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อการมากที่สุด ในด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = 0.79$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร($r = 0.67$) และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($r = 0.58$)

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ($r = 0.77$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อการมากกว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ($r = 0.70$)



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6
The 6th STOU National Research Conference

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน กับความผูกพัน
ต่อองค์กร (n = 318)

ตัวแปร	ปัจจัยด้าน ลักษณะงาน	ปัจจัยด้าน ประสบการณ์ ในงาน	การยอมรับใน เป้าหมายและ ค่านิยมของ องค์กร	ความเต็มใจที่ จะทุ่มเทความ พยายามเพื่อ ประโยชน์ของ องค์กร	ความต้องการ ที่จะคงอยู่เป็น สมาชิกภาพ ขององค์กร	ความผูกพัน ต่อองค์กร
ปัจจัยด้าน ลักษณะงาน	1	0.75 (0.00*)	0.67 (0.00*)	0.58 (0.00*)	0.62 (0.00*)	0.70 (0.00*)
ปัจจัยด้าน ประสบการณ์ในงาน		1	0.79 (0.00*)	0.58 (0.00*)	0.67 (0.00*)	0.77 (0.00*)
การยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร			1	0.66 (0.00*)	0.69 (0.00*)	0.89 (0.00*)
ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร				1	0.66 (0.00*)	0.86 (0.00*)
ความต้องการที่จะคงอยู่ เป็นสมาชิกภาพของ องค์กร					1	0.90 (0.00*)
ความผูกพัน ต่อองค์กร						1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

6. ปัญหาและข้อเสนอแนะ

บุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในเรื่อง ความสามัคคี การทำงานเป็นทีม คิดเป็นร้อยละ 46.67 รองลงมาคือ ความเอาใจใส่บุคลากร ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 20.00 การพัฒนาให้ความรู้ภายในองค์กร และลูกจ้างชั่วคราวมีความไม่มั่นคงต่ออาชีพและความก้าวหน้า คิดเป็นร้อยละ 13.33

ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด ได้แก่ จัดกิจกรรมร่วมกันภายในองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเสริมสร้างความสามัคคีของบุคลากรในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 44.44 รองลงมา ได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบ หรือเลื่อนตำแหน่งการแต่งตั้ง โยกย้าย



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

และการบริหารงานอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใส เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 31.48 จัดอบรมพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ให้เกิดความรู้ความเข้าใจเป็นมาตรฐานเดียวกัน คิดเป็นร้อยละ 14.82 และควรมีการจัดประชุมภายในองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางแก้ไข คิดเป็นร้อยละ 9.26

อภิปรายผลการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดในภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977 , 46) ที่กล่าวไว้ว่า ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร เป็นองค์ประกอบหนึ่งของความผูกพันขององค์กร

ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สอดคล้องกับงานผลการศึกษาของ ศักดิ์ชัย ภักดีฉนวน (2551, บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลมีความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน และความเชื่อมั่นอย่างสูง การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุวรรณ พูนพะเนาว์ (2552 , 84) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุไรธานีวิมิตลุดลยเดช กรมอุทธารเรือ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุไรธานีวิมิตลุดลยเดช กรมอุทธารเรือ อยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกัณทิมา คุณาวงศ์ (2556 , บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พบว่า ในภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบด้านความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยประเด็น ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ทั้งในและนอกเวลาราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหารองค์กรอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ และสำนักงานสถิติจังหวัด เป็นหน่วยงานหลักที่ดำเนินการผลิตข้อมูลสถิติพื้นฐานที่สำคัญของประเทศ โดยบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติต้องมีความพร้อมและทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ทั้งในและนอกเวลาราชการ เนื่องจากการออกไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอาจต้องไปหลายครั้งจนกว่าจะพบผู้ให้ข้อมูล โดยบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดต้องใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการขอความร่วมมือจากผู้ตอบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และความสำเร็จของงานและองค์การร่วมกัน

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี แก้วเมือง (2552 , 62) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแม่ข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลบ้านแม่ข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ มีความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร รองลงมาได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรในระดับมาก ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจาก บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ และภูมิใจที่ได้บอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานที่หน่วยงานนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรุวุฒิ พงศ์ทัศนธาดา (2551, 71-72) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณีพื้นที่กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนมีความคิดเห็นด้านความมุ่งมั่นเป็นสมาชิกในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความภาคภูมิใจที่บอกใคร ๆ ว่าเป็นตำรวจตระเวนชายแดน และสอดคล้องกับ ยูนิตย์ วสุพลเศรษฐ์ (2547, 84) ที่กล่าวว่า ความจงรักภักดี เสียสละและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้นั้น เป็นการหล่อหลอมความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพอใจในเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนปรารถนาจะดำรงสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร และความรู้สึกที่มีต่อสถานภาพและชื่อเสียงขององค์กร รวมถึงความรู้สึกว่างานที่ท่านนั้นมีเกียรติและมีความมั่นคงสูง

ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในระดับมาก โดยประเด็นเรื่อง ท่านเต็มใจที่จะมุ่งมั่นและทุ่มเทให้การปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า ประเภทบุคลากรต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งในภาพรวม และรายด้านทั้ง 3 ด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัทธมน จันณิ (2555, 75) ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ผู้ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ขณะที่ ผู้ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน และผลป้อนกลับของงาน ส่งผลต่อความผูกพันเชิงบวกต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าพยากรณ์ร้อยละ 50.0

จากผลการศึกษาสามารถอธิบายได้ว่า การที่บุคลากรในองค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้นั้น องค์กรจำเป็นต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม โดยที่บุคลากรแต่ละคนมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อเพิ่มความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน และผลป้อนกลับของงาน ก็จะทำให้เพิ่มความผูกพันต่อองค์กรได้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของโรเบิร์ต (Robert, 1994, 55) ได้เสนอว่า ความผูกพันของบุคลากรเกิดจากปัจจัยหลายประการโดยระดับความรับผิดชอบใน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

งาน การมีอิสระในการทำงาน ความน่าสนใจและความหลากหลายของงาน มีส่วนทำให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ในทางตรงข้าม หากว่ามีความตึงเครียด หรือมีความคลุมเครือในบทบาท และลักษณะงาน จะทำให้ความผูกพันต่อ องค์กรลดลง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วนทียา สุพิพัฒน์(2555,บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อ พิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ทำให้ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้น อยากรที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนมีการสนับสนุนให้ครูใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการ เรียนการสอนอยู่เสมอ โดยครูสามารถเสนอโครงการต่างๆเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษาของนักเรียน อีกทั้งผู้บริหาร ยังให้การสนับสนุน และให้สวัสดิการพิเศษสำหรับครูที่ เสนอโครงการที่ดี และประสบความสำเร็จในการพัฒนา นักเรียนให้มีคุณภาพมากขึ้น และสอดคล้องแนวคิดของ Steers (1997, อ้างถึงใน อัมพวัน สุวรรณพรหม, 2549 , 9) ซึ่งอธิบายว่าลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยเฉพาะเมื่อมีอิสระในการทำงาน ความ ทำหายของงาน สามารถคาดหวังโอกาสก้าวหน้า การได้ทราบผลป้อนกลับของงาน และสอดคล้องกับความเห็นของ สวณีย์ แก้วมณี (2549,10-16) ซึ่งได้อธิบายไว้ว่า ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อ องค์กร ได้แก่ การที่บุคลากรได้รับการยกย่องและองค์การมองเห็นคุณค่าหรือได้รับความชื่นชมจากผู้บริหาร ซึ่งแสดงให้เห็นว่ายังได้รับการยอมรับจากองค์กร

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการ ตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าพยากรณ์ร้อย ละ 62.0 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบุชานัน (Buchanan, 1974 , 533) ที่พบว่า หากสมาชิกในองค์กรได้รับการ ยอมรับจากองค์กร และมีความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งหากมีมากเท่าใดก็จะยิ่งทำให้เขาเห็นว่า องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของเขาที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญตนได้ และโสภา ทรัพย์มากอุดม (2533, 96-97) เนื่องจากว่า หากพนักงานมีความมั่นใจกับความพึงพอใจขององค์กร ก็จะทำให้พนักงานนั้นพร้อมที่ จะแสดงความคิดเห็นและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ และเมื่อมีปัญหาใดเกิดขึ้นกับงานก็พร้อมที่จะแจ้งหรือปรึกษา เพื่อแก้ไขหรือปรับปรุงงานเสนอผู้บังคับบัญชาตามข้อมูลที่เป็นจริง อันจะส่งผลให้การปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นได้ตรงและทันทั่วทั้งที่ นอกจากนี้หากพนักงานรู้สึกมั่นคงและเชื่อมั่นในองค์กรว่าจะพึงพาได้เมื่อเกิดปัญหา ก็จะทำให้พนักงานมั่นใจและทุ่มเทให้กับงานมากขึ้น และเกิดความผูกพันและภาคภูมิใจอยากที่จะทำงานอยู่กับ องค์กรนั้น

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานสถิติจังหวัด
2. ทราบถึงปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานสถิติจังหวัด



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

3. สามารถนำผลการศึกษาวิจัยเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาหาแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
4. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาด้านความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านต่างๆ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ตลอดจนปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกแต่ละปัจจัย สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวมความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน โดยรวมความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความคิดเห็นรายข้อในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการและผลตอบแทนที่องค์กรจัดให้ ผลตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมาย การทำงานในหน่วยงานนี้มีเส้นทางก้าวหน้าตามตำแหน่งงานที่ชัดเจน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ควรให้ความสำคัญพัฒนาความผูกพันให้มากขึ้นจากเดิม

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร

นอกจากนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในส่วนที่ผู้บริหารควรตระหนักที่จะคงความผูกพันไว้ในขณะเดียวกันควรพยายามเพิ่มระดับความผูกพันให้มากขึ้น ดังนี้

1. ควรมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งการทำงานเป็นทีมนี้จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน มีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นในงานได้อย่างเต็มที่ ได้ทำงานตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ จะเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของงานที่ทำ ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกผูกพันกับองค์กร
2. ควรจัดกิจกรรมที่เป็นการเสริมสร้างความสามัคคีและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในหมู่บุคลากร ตัวอย่างเช่น การจัดกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ หรือกิจกรรมพิเศษ ที่บุคลากรทุกระดับมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งจะช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรให้มากขึ้น
3. ควรมีการจัดอบรมบุคลากรให้สม่ำเสมอและทั่วถึง ซึ่งจะทำให้การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรที่มีอายุน้อย และมีอายุการทำงานน้อยเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6
The 6th STOU National Research Conference

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการวิจัย สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป หากต้องการข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น ควรใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อขยายผลการศึกษา และควรมีการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติ ระหว่างส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- _____. (2558). อัตรากำลังของหน่วยงานในสังกัดกรมสำนักงานสถิติแห่งชาติ. กลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- กันทิมา คุณาวงศ์. (2556). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลาม สันติชน. (ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- นัทธมน จันมณี. (2555). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง (วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จทางการแข่งขัน. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ภาวิณี แก้วเมือง. (2552). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแม่ข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ (วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- ยุวณิตย์ วสุพลเศรษฐ์. (2547). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มธุรกิจบริการระหว่างประเทศ บริษัท ท.ศ.ท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). (ปัญหาพิเศษบริการธุรกิจมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วนิตยา สุพิพัฒน์. (2555). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. สืบค้นจาก <http://www.edu.chula.ac.th/ojed/doc/V71/v71d0149.pdf>
- ศักดิ์ชัย ภักดีฉนวน. (2551). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สุรุจดี พงศ์ทัศนะธาดา, พ.ต.ท. . (2551). ความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดน : กรณีศึกษาเฉพาะกรณีพื้นที่กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

- สุวรรณ พนพะเนา, พันจำเอกหญิง. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรข้าราชการวิมิตลอคฤตยเดช กรมอู่ทหารเรือ (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี
- สวณีย์ แก้วมณี. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. วารสารการบริหารคน, 27(3), 10-16.
- โสภา ทรัพย์อุดมมาก. (2533). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อัมพวัน สุวรรณพรหม. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ซี.พี.ดี.ซีท บอร์ด จำกัด (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- Allen, N. J., and Meyer, J. P. (et al). (1990) "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment of the Organization." *Journal of Occupational Psychology*, 63 : 1-8
- Buchanan, Bruce. (1974) *Building Organizational Commitment-The Socialization of Managers in Work Organizations*. *Administrative Science Quarterly*.
- Mowday, Richard T, Steer, Richard M. and Porter, Lyman W. (1982). *Employee Organization Linkage : The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York : Academic Press.
- Robert, A. (1994). *Management plus: Maximizing productivity through motivations, performance, and commitment*. New York : Irwin Professional.
- Steers, R, M. (1977). *Antecedents and Outcome of Organizational Commitment*. New York : *Administrative Science Quarterly*.