**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ**

**สำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร[[1]](#footnote-1)**

**Factors Affecting Government Officer’s Organizational Commitment**

**of Phra Khanong District Office, Bangkok.**

**หนึ่งสตรี ศรีแตงอ่อน[[2]](#footnote-2) และ บรรพต กิติสุนทร[[3]](#footnote-3)**

**Nuengsatree St=ritang-on and Banpot Kittisoontorn**

**บทคัดย่อ**

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลัก 2 ประการ ประการแรก เป็นการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของสำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร ประการที่สอง เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการสำนักงานเขตพระโขนง จำนวน 97 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิโดยอาศัยสัดส่วนและการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ในการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านขนาดขององค์การ และปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความผูกพัน องค์การ

This study had two main objectives. Firstly, to study the level of government officer’s organizational commitment of Phra Khanong district office, Bangkok. Secondly, to study factors affecting government officer’s organizational commitment of Phra Khanong district office, Bangkok. The samples were government officer of 97 people by proportional stratified and simple random sampling. Data were collected by using questionnaires and analyzed by using statistical software. Statistical tools employed for data analysis were percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression, at the .05 level of significance.

The results of this study found that the level of commitment to the organization of government officer’s organizational commitment of Phra Khanong district office, Bangkok was at high level. Hypothesis testing revealed that factors on the size of the organization and factors of job affected the government officer’s organizational commitment of Phra Khanong district office, Bangkok at the .05 level of significance.

Key words: commitment organizational

**1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา**

ในยุคนี้ทุกองค์การต่างมีการแข่งขัน และพยายามพัฒนาองค์การของตนเองให้เป็นหนึ่งในผู้นำที่ตนเองประกอบการอยู่ โดยพยายามอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ประการที่จะมาช่วย ปรับเปลี่ยนองค์การเพื่อให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา (วรรณิภา นิลวรรณม, 2554)

ความผูกพันต่อองค์การแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์การ ความพึงพอใจของสมาชิก และเป็นสิ่งพึงประสงค์ขององค์การทั่วไป โดยลักษณะความสัมพันธ์ที่บุคคลมีการแสดงออกต่อองค์การนั้น จะแสดงออกมาในรูปแบบของความปรารถนาที่อยากจะอยู่ในองค์การและปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การนั้นไว้ อาจจะแสดงให้เห็นโดยการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอหรือมีความทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเปลี่ยมล้น การที่องค์การจะดำเนินการหรือปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ คือ คน หรือบุคลากรในองค์การ ว่ามีความผูกพันต่อองค์การมากน้อยเพียงใด เมื่อบุคคลเข้ามาทำงานในองค์การก็มีความหวังที่จะได้พบกับสภาพแวดล้อมที่ดี เปิดโอกาสให้ตนเองได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และตอบสนองความพึงพอใจของตนได้ องค์การใดที่ทำให้บุคคลก้าวไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้บุคคลนั้นย่อมต้องการทำงานอยู่ในองค์การนั้นต่อไป ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ มีความเต็มใจยอมทุ่มเททำงานให้องค์การอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและไม่คิดย้ายหรือลาออกจากองค์การ แต่ถ้าองค์การใดไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความพึงพอใจของข้าราชการได้ ข้าราชการย่อมเกิดความผูกพันได้ยากและส่งผลเสียต่อองค์การในหลาย ๆ ด้าน

ดังนั้นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้เกิดการสนับสนุนและพัฒนาในปัจจัยดังกล่าว จนนำไปสู่ความรู้สึกของบุคคลในองค์การให้ได้เกิดความรัก ความผูกพันและความเสียสละให้กับองค์การ ประกอบกับความรู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ อันจะเอื้ออำนวยต่อผลการปฏิบัติงานที่ดีของข้าราชการ ซึ่งพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์การอย่างเต็มที่ และปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การนั้นตลอดไป จากเหตุผลข้างต้นนี้เองที่ทำให้ข้าพเจ้าสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร

**2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา**

2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร

**3. สมมติฐานในการศึกษา**

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของสำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร

**4. กรอบแนวคิดในการศึกษา**

จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฏี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้

**ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม**

**ปัจจัยส่วนบุคคล**

* เพศ
* อายุ
* ระดับการศึกษา
* สถานภาพสมรส
* ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
* รายได้ต่อเดือน

**ปัจจัยด้านลักษณะงาน**

* ความหลากหลายของงาน
* ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน
* ความท้าทายของงาน
* โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

**ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ**

**สำนักงานเขตพระโขนง**

- ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ

- ความผูกพันด้านความรู้สึก

- ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

**ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ**

* การกระจายอำนาจในองค์การ
* การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ
* ขนาดขององค์การ

**ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน**

- ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ

- ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้

- ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ

#### **5. นิยามศัพท์เฉพาะ**

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชสำนักงานเขตพระโขนง เช่น เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

เพศ หมายถึง ลักษณะแสดงความเป็นเพศ ของข้าราชการสำนักงานเขตพระโขนง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ชาย และหญิง

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น ต่ำกว่า30 ปี, 31-40 ปี, 41 – 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพการครองคู่ตามกฎหมายของข้าราชการสำนักงานเขตพระโขนง แบ่งออกเป็น สถานภาพสมรส(รวมหย่า,หม้าย) และสถานภาพโสด

รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้ที่เป็นเงินเดือน รวมถึงรายได้อื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001– 20,000 บาท , 20,001 – 30,000 บาท และ 30,001 บาทขึ้นไป

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้เริ่มเข้ามาทำงานที่สำนักงานเขตพระโขนง ตั้งแต่วันแรกจนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น ต่ำกว่า 5 ปี , 6-10 ปี , 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป

ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ความท้าทายของงาน และโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ความหลากหลายของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้านซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงาน

ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ

ความท้าทายของงาน หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ใช้สติปัญญาและใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการทำงานและเกิดความพอใจเมื่องานนั้นสำเร็จ

โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ลักษณะงานที่ข้าราชการมีโอกาสจะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การได้เข้าสังคม ทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ทำให้เกิดความคิดที่หลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ หมายถึง การกระจายอำนาจในองค์การ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ และขนาดขององค์การ

การกระจายอำนาจในองค์การ หมายถึง ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน

การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ หมายถึง สมาชิกในองค์การได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

ขนาดขององค์การ หมายถึง องค์การที่มีขนาดใหญ่ข้าราชการจะมีโอกาสก้าวหน้าในงานและได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทำให้โอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูง ทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ข้าราชการได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานมีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การมีความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ และมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ

ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ หมายถึง การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน ระบบการพิจารณาความดี ความชอบ โอกาสความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนาและประสบความสำเร็จในการทำงาน

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์การ รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนที่มีคุณค่านั้นเป็นเสมือนรางวัลจากองค์การที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน

ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ หมายถึง ความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่ข้าราชการมีต่อองค์การว่าองค์การจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาประสบกับปัญหา

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการสำนักงานเขตพระโขนงที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่อองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ และมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์การ โดยยอมรับนโยบายและเป้าหมายขององค์การ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ และพร้อมที่จะอยู่กับองค์การต่อไป ประกอบด้วย ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ หมายถึง การที่ข้าราชการต้องการอยู่ทำงานกับองค์การเพราะมีความเชื่อว่าหากลาออกจะทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์การในเวลาที่ผ่านมา

ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง การที่ข้าราชการต้องการอยู่กับองค์การเพราะว่าเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือในกรณีที่องค์การกำลังดำเนินการเปลี่ยนแปลง

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง การที่ข้าราชการต้องการทำงานกับองค์การอันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น ซึ่งจะเป็นข้าราชการที่ไม่อยากทำให้ผู้บริหารผิดหวังและกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดี

**6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

เมาว์เดย์ และคณะ (Mowday R.M., 1982, อ้างใน จิรารัตน์ ศรีเจริญ, 2546) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ประกอบด้วย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา และรายได้ต่อเดือน

1.1 อายุ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคคลที่อายุน้อยเพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิดมีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคลที่มีอายุน้อย และยิ่งอายุมากขึ้นจะพบว่าสมาชิกองค์การมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง นอกจากนี้ ยังพบว่าบุคคลที่มีอายุมากจะอยู่ในองค์การด้วยเหตุหลายอย่าง เช่น ความหวังที่จะได้รับเงินตอบแทนพิเศษ เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ ถ้าทำงานจนเกษียณอายุราชการ

1.2 เพศ ผู้หญิงมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ชาย ผู้หญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย ทั้งนี้เพราะผู้หญิงมักทำงานในระดับที่ต่ำกว่าผู้ชาย

1.3 สถานภาพสมรส บุคคลที่มีภาระครอบครัวแล้วจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนโสด ทั้งนี้เพราะภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า อีกทั้งมองงานของเขาในทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับงานได้ดีกว่าจึงไม่ค่อยเปลี่ยนงานยิ่งเมื่อต้องมีภาระรับเลี้ยงบุตรเพิ่มอีก ก็ยิ่งพบว่ามีความยึดมั่นผูกพันสูงขึ้นเท่านั้น

1.4 การศึกษา บุคลากรที่มีการศึกษาสูงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การต่ำ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูงเนื่องจากมีข้อมูลต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่า และเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่าย

1.5 ระยะเวลาปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง เนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้ความดึงดูดใจปฏิบัติงานเมขึ้นและหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้นจึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อย

1.6 รายได้ต่อเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงาน ถือเกณฑ์การจ่ายเหมาเป็นรายเดือนและถือเป็นรายได้ประจำ โดยไม่คำนึงถึงชั่วโมงการทำงานที่เปลี่ยนแปลงเหมือนค่าจ้าง

2. ลักษณะงาน พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่า ความต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์การ

2.1 ความหลากหลายของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้านจึงเป็นงานที่ท้าทาย ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงานได้ ลักษณะงานที่มีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจที่ดี ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และต้องการปฏิบัติให้สำเร็จตามความคาดหวังและพบว่าความหลากหลายในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีอิสรเสรีภาพ สามารถใช้ดุลพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงานและวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่การควบคุมจากภายนอกจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และรู้สึกว่าต้องการที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์การและมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ออกมาเพื่อพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถใช้สติปัญญาและใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการทำงาน และแสดงความสนใจทำงานเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพอใจเมื่อเห็นงานประสบผลสำเร็จ

2.4 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสจะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นทำให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การเป็นเจ้าขององค์การและจะรู้สึกผูกพันกับองค์การ

3. ลักษณะขององค์การ ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์การ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การและขนาดขององค์การ

3.1 การกระจายอำนาจในองค์การ หมายถึง การมอบอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหารมอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในด้านนโยบายและการปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารองค์การ พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

3.2 ความเป็นเจ้าของกิจการ มีความสัมพันธ์ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้วยเหตุที่สมาชิกในองค์การได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลกำไรอันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้ เพราะผลกำไรขององค์การ คือผลประโยชน์สมาชิกทุกคน ดังนั้นบุคลากรที่มีส่วนเป็นเจ้าของกิจการจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนธรรมดา

3.3 ขนาดขององค์การ พบว่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ องค์การที่มีขนาดใหญ่บุคลากรจะมีผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับสูง โดยให้เหตุผลว่าในองค์การขนาดใหญ่บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทั้งยังทำให้โอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูงด้วย จึงทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง

4. ประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ มีความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ และมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ เป็นการสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์การว่า การที่ได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์การแล้วนั้น ควรจะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน ระบบการพิจารณาความดีความชอบโอกาสความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนา และประสบความสำเร็จในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีมีพลังในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

4.2 ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่บุคคลมีต่อองค์การว่าองค์การจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาประสบกับปัญหาความน่าเชื่อถือขององค์การเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าเขาจะปฏิบัติงานได้อย่างเสถียรภาพบุคคลที่มีความไว้วางใจองค์การสูง รู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ก็จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง

4.3 ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ คือ ความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์การ รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนที่มีคุณค่านั้นเป็นเสมือนรางวัลจากองค์การที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากการทุ่มเทแรงกายและกำลังใจเพื่อที่ปฏิบัติงานให้กับองค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีคุณค่าและองค์การได้ตอบสนองความต้องการทางด้านความมีคุณค่าในตนเอง

**7. วิธีดำเนินการศึกษา**

**7.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการของสำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร **จำนวน** 130 คน **และ**กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการของสำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานค โดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 97 ตัวอย่าง

**7.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของสำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ความท้าทายของงาน โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์การ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ ขนาดขององค์การ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของสำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบชั้นภูมิ โดยอาศัยสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับสลาก

**7.3 การวิเคราะห์ข้อมูล**

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**8. ผลการศึกษา**

**ปัจจัยส่วนบุคคล**

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 97 คน **ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น**เพศหญิงมีช่วงอายุ 31-40 ปี **มี**ระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีสถานภาพสมรส **(**รวมหย่าร้าง หรือหม้าย**)** มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 6-10 ปี **มี**รายได้ต่อเดือนช่วง 10,001 - 20,000 บาท

**ปัจจัยด้านลักษณะงาน**

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวม มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก เมื่อถ้าพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความท้าทายของงาน และด้านความมีอิสระในการทำงาน ตามลำดับ และน้อยที่สุด คือ ด้านความหลากหลายของงาน

**ปัจจัยด้านขนาดขององค์การ**

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านขนาดขององค์การ ในภาพรวมพบว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก ถ้าพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ และน้อยที่สุด คือ ด้านการกระจายอำนาจ

**ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน**

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมพบว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก ถ้าพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ และน้อยที่สุด คือ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์การ

**ความผูกพันต่อองค์การ**

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมพบว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก ถ้าพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคงอยู่กับองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านบรรทัดฐาน และน้อยที่สุด คือ ด้านความรู้สึก

**การทดสอบสมมติฐาน**

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณระหว่างกลุ่มตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านขนาดขององค์การ ปัจจัยด้านลักษณะงาน กับระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของสำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง (**R=**0.920)

2. ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ตัวคือปัจจัยด้านขนาดขององค์การ และปัจจัยด้านลักษณะงาน สามารถร่วมกันอธิบายหรือพยากรณ์ความแปรปรวน ของ*ระดับ*ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของสำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 84 (=0.847*)*

3*. ได้สมการการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้*

*ระดับ*ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของสำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร *=* -0.064 *(ค่าคงที่)* +0.683+0.339

4*. ได้สมการทำนายที่เป็นคะแนนมาตรฐาน ดังนี้*

*ระดับ*ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของสำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร = 0.193 + 0.080 + 0.103

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ*ระดับ*ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของสำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลหรืออิทธิพลต่อ*ระดับ*ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของสำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร มีด้วยกัน 2 ตัวแปร ได้แก่

1. ปัจจัยด้านขนาดขององค์การ (

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน (

และทั้ง 2 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์*ระดับ*ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของสำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 84.7

**9. อภิปรายผลการศึกษา**

ในการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของสำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร” ครั้งนี้ผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า ผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของสำนักงานเขตพระโขนง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรที่จะร่วมกันพยากรณ์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของสำนักงานเขตพระโขนง มี 2 ตัวแปร เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์มากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ ตัวแปรทั้ง 2 นี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของสำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร ร้อยละ 84.7

นองจากนี้ปัจจัยทั้ง 2 ตัวแปรนี้ยังแสดงให้เห็นถึงการเป็นตัวแปรที่มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของสำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร โดยทั้ง 2 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ มีผลในทางบวกทุกตัวแปรซึ่งเห็นได้ว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปรดังกล่าวนี้ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างแยกกันไม่ออก กล่าวคือ ทั้ง 2 ตัวแปรนี้ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของสำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้จึงอธิบายได้ว่าสาเหตุที่ปัจจัยทั้ง 2 ตัวแปรดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของสำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร อันเนื่องมาจากการที่ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเขตพระโขนงมากที่สุด ซึ่งปัจจัยด้านลักษณะงานนั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ข้าราชการของสำนักงานเขตพระโขนงมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะลักษณะงานของสำนักงานเขตพระโขนงเป็นลักษณะงานมีระบบ มีกฎระเบียบ และมีอิสระในการทำงานจึงทำให้ข้าราชการของสำนักงานเขตพระโขนงนั้นทำงานมีความสุขและงานที่ทำนั้นมีประสิทธิภาพ และอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การนั้นคือ ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ ซึ่งลักษณะขององค์การนั้นมีลักษณะที่ให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารและมีส่วนร่วมในการคิดนโยบายของสำนักงานเขตพระโขนง จึงทำให้ข้าราชการของสำนักงานเขตพระโขนงนั้นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นทั้ง 2 ตัวแปร ข้างต้นควรจะนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรข้าราชการของสำนักงานเขตพระโขนงให้มีความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น

**10. ข้อเสนอแนะ**

10.1 ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของสำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านขนาดขององค์การ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

10.2 ในการดำเนินงานของข้าราชการสำนักงานเขตพระโขนง เพื่อให้ประสบผลความสำเร็จตามที่องค์การคาดหวังไว้ ผู้บริหารองค์การสำนักงานเขตพระโขนง จึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าวข้างต้น ให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ กล่าวคือ

10.2.1 ปัจจัยด้านขนาดขององค์การ พบว่า ปัจจัยด้านนี้มีผลต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของสำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานครมากที่สุด ในลักษณะเช่นนี้ ผู้ศึกษาเห็นว่า ผู้บริหารสำนักงานเขตพระโขนงควรมีนโยบายในการเพิ่มการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การรวมไปถึงขนาดขององค์การ เพื่อให้ข้าราชการของสำนักงานเขตพระโขนงมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

10.2.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า ปัจจัยด้านนี้มีผลต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของสำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานครมากที่สุด ในลักษณะเช่นนี้ ผู้ศึกษาเห็นว่า ผู้บริหารสำนักงานเขตพระโขนงควรมีนโยบายในการเพิ่มความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน รวมไปถึงโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อให้ข้าราชการของสำนักงานเขตพระโขนงมีความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น

**11. เอกสารอ้างอิง**

จิรารัตน์ ศรีเจริญ. 2546. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธนนันท์ ทะสุใจ. 2547. **ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค5.** ภาคนิพนธ์ศิลปะศาสตร- มหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วรรณิภา นิลวรรณ. 2554. **ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Mowday, R.M., et al. 1982. **Organization Linkages: the Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover.** New York: Academic.

1. เอกสารนี้เป็นสารนิพนธ์ของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม [↑](#footnote-ref-1)
2. นักศึกษาชั้นปีที่ 4 หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม [↑](#footnote-ref-2)
3. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์, อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม [↑](#footnote-ref-3)