

การสำรวจความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว

A Survey of Member Affiliation of the National Institute for Child and Family Development (NICFD) Organization

สายสุนีย์ เบ็ญจโปเก^{1*}

Saisunee Benjapokee^{1*}

บทคัดย่อ

การสำรวจความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัวมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร 2. ศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร 3. ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน และ 4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างทำโดย ใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane) ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 5 % สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ ส่วนที่ 1 สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบอ้างอิงชั้นสูง ได้แก่ การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ประเภทของบุคลากร ระดับเงินเดือน ตำแหน่งบริหาร และสังกัดงาน ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานทุกด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์การ/ บุคลากร/ สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว

Abstract

The objectives of this survey was to study members of the National Institute for child and Family Development (NICFD) as regards personal and working experience factors and to examine the relationship between member affiliation of the NICFD organization and working experience factors of members. This study employed a survey research method which collected data from a sample of 92 members. The sample size was calculated based on Yamane's formula with a confidence coefficient of 95% and with an error 5%. The data was analyzed by using descriptive statistics includes percentage, means, frequencies, and

¹ สำนักงานผู้อำนวยการ สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล

¹ National Institute for Child and Family Development, Mahidol University.

999 Phuttamonthon 4 Road, Salaya, Nakhon Pathom 73170, Thailand.

* Corresponding author: saisunee.ben@mahidol.ac.th

standard deviations and Inference Statistics includes t-test, One-Way ANOVA, and Pearson's Correlation Coefficient with a significance level at 0.05. The result indicated that the members had affiliation in high level and the opinion of the members on working experience was at the high level. The comparison between different personal factors and affiliation of the organization revealed that there were significant difference between marital status, educational level, duration of employment, types of employment, salary, managerial status, and original affiliation and member affiliation of the organization ($p < 0.05$). In addition, affiliation of the NICFD organization and working experience factors of members was at a significance linear correlation ($p < 0.05$).

Keywords: Affiliation/ Member Affiliation/ NICFD Organization

1. บทนำ

การที่องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และสถาบันอุดมศึกษา จะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร จำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจ รวมถึงการสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งส่งผลให้คนและงานเอื้อประโยชน์ต่อกัน เพราะคนเป็นผู้สร้างงาน ในขณะที่งานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกัน จากความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าหากบุคลากรในองค์กรได้รับการจูงใจในการทำงานให้บรรลุถึงความต้องการของตนแล้ว จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร รวมถึงสามารถนำการจูงใจดังกล่าวมาสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับคนในองค์กร[1]

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะคงอยู่คู่กับองค์กรและเป็นส่วนสนับสนุนให้เกิดสินค้าและบริการ รวมไปถึงการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จมีกำไรสูงสุด ซึ่งเป็นมากกว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุก ๆ องค์กรต้องรักษาไว้ [2]

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นอย่างยิ่ง สถาบันจึงตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของสถาบัน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) แรงจูงใจ (Motives) และเพิ่มสมรรถนะ (Competency) ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถาบัน ข้อที่ 5 สร้างความเข้มแข็งให้องค์กร บริหารจัดการองค์กรที่เป็นเลิศ และมีการทำงานเชิงบูรณาการ กลยุทธ์ที่ 1 สร้างและพัฒนาความเข้มแข็งให้องค์กรและบุคลากร และสอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการ

ดำเนินงานที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence ; EdPEX) ด้านการพัฒนากระบวนการทำงาน (หมวด 6) และด้านความผูกพันของบุคลากร (หมวด 5.2)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว 1. เพื่อที่จะทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบัน 2. เพื่อที่จะทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงานของบุคลากรสถาบัน 3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน และ 4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงานของบุคลากรสถาบัน ผลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลในการนำไปพัฒนาการบริหารจัดการเสริมสร้างความสุข และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของสถาบันให้มากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์และวิธีการ

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร : ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว จำนวน 121 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 14 มีนาคม 2559)

2. กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 คน ได้มาจากการใช้สูตร ยามาเน่ (Yamane 1973) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 การสุ่มตัวอย่างทำด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ดังนี้ ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบ

ตามพื้นที่ (Area Sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่าง ออกเป็น กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มงาน 12 งาน ชั้นที่ 2 คำนวณกลุ่มตัวอย่างในแต่ละพื้นที่ตามสัดส่วน ประชากรโดยวิธีการจัดสรรตามโควตา (Quota Sampling) จากจำนวนผู้บริหาร และ จำนวนบุคลากร ในงานต่าง ๆ 12 งาน ชั้นที่ 3 ใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง เพื่อมาตอบแบบสอบถามแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) การเลือกกลุ่มตัวอย่างได้ใช้เกณฑ์การตัด เข้าคือ(1)เป็นบุคลากรในสถาบัน(2)มีเวลาเพียงพอ ที่จะตอบแบบสอบถาม(3)ให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ ตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยด้วยตนเองโดยความสมัครใจ เกณฑ์การตัดออก คือ กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ยินดีให้ความ ร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ใน การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เป็น คำถามปลายปิด ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และสถานภาพการ ปฏิบัติงานในสถาบัน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้าน ประสิทธิภาพในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากร เป็นแบบสอบถามแบบมาตรา ส่วน 5 ระดับ ตามรูปแบบ Likert Scaleโดยมีการ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับ	มากที่สุด	5	คะแนน
ระดับ	มาก	4	คะแนน
ระดับ	ปานกลาง	3	คะแนน
ระดับ	น้อย	2	คะแนน
ระดับ	น้อยที่สุด	1	คะแนน

นอกจากนี้ หากพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสามารถ พิจารณาได้จากเกณฑ์ดังต่อไปนี้

4.23-5.00	หมายถึง ความผูกพันระดับ มากที่สุด
3.42-4.22	หมายถึง ความผูกพันระดับ มาก
2.62-3.41	หมายถึง ความผูกพันระดับ ปานกลาง
1.81-2.61	หมายถึง ความผูกพันระดับ น้อย
1.00-1.80	หมายถึง ความผูกพันระดับ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามที่มี ลักษณะคำถามแบบปลายเปิด สำหรับให้ผู้ตอบ แบบสอบถามเขียนข้อเสนอแนะ

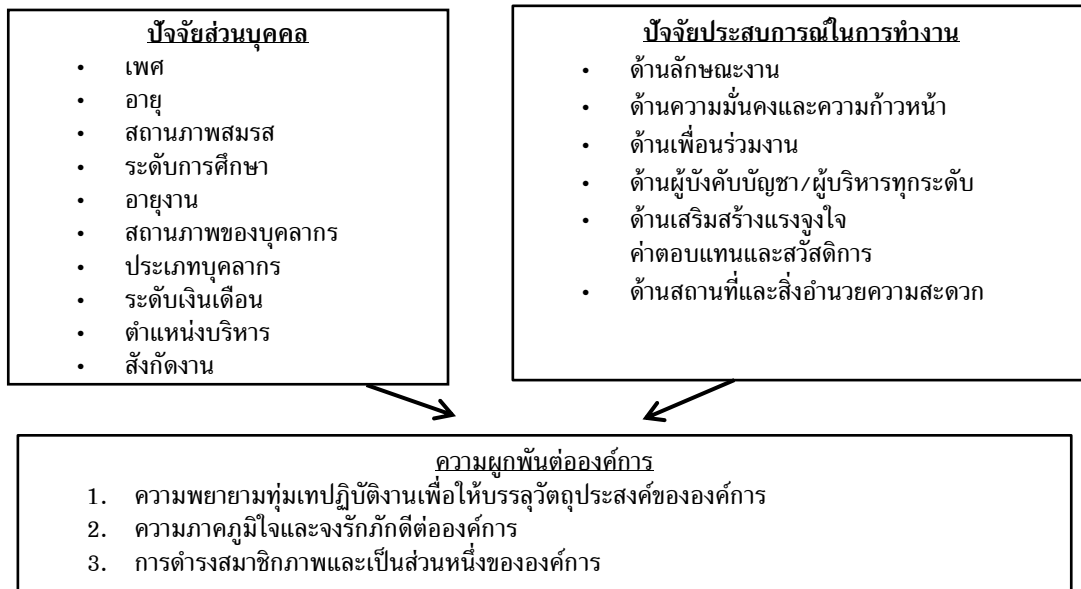
4. การหาค่าคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย

4.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่า IOC โดยนำ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษา และความครอบคลุมประเด็นที่ศึกษาแล้วนำไปปรับปรุง แก้ไขทำการวัดค่า IOC ของแบบสอบถามได้คะแนน 0.89 แสดงถึงข้อคำถามมีความสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์

4.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นและปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรของสถาบัน จำนวน 9 ราย จากประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะ ทำการศึกษา โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.945 ซึ่งอยู่ในระดับสูง แล้วจึงนำไปเก็บ รวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง

4.3 ดำเนินการขอจริยธรรมในมนุษย์ (IRB)

5. ค่าสถิติที่ใช้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป SPSS for Windows Release 9.01 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ด้วยสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบอ้างอิงชั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ด้วยการ ทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน แบบทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัย ด้านประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ด้วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 นำเสนอในรูปตารางประกอบความเข้าใจ



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

3. ผลการวิจัยและอภิปรายผล

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 92 คน เพศชาย 14 คน เพศหญิง 78 คน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มีค่าเฉลี่ย 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.691 อยู่ในระดับ มาก ดังแสดงในตารางที่ 1

สำหรับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารทุกระดับ ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยรวม

3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.723 อยู่ในระดับมาก ดังแสดงในตารางที่ 2

ในการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพบุคลากร มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้าน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ประเภทของบุคลากร ระดับเงินเดือน ตำแหน่งบริหาร และ สังกัดงาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 3

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงเส้นในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 1 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน	4.03	0.620	มาก
2. ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อสถาบัน	4.10	0.702	มาก
3. การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งของสถาบัน	3.91	0.753	มาก
รวม	4.01	0.691	มาก

ตารางที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัวในแต่ละด้าน

ข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ด้านลักษณะงาน	3.95	0.686	มาก
2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.59	0.753	มาก
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.10	0.671	มาก
4. ด้านผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารทุกระดับ	3.70	0.726	มาก
5. ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.26	0.789	ปานกลาง
6. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.71	0.716	มาก
รวม	3.71	0.723	มาก

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน

ปัจจัยด้านบุคคลที่แตกต่างกัน	สถิติทดสอบ (t-test, F-test)	P-value
เพศ	0.659	0.512
อายุ	0.196	0.899
สถานภาพสมรส	3.793	0.026*
ระดับการศึกษา	10.669	0.000*
อายุงาน	2.455	0.040*
สถานภาพบุคลากร	1.620	0.177
ประเภทของบุคลากร	3.102	0.001*
ระดับเงินเดือน	3.091	0.020*
ตำแหน่งบริหาร	5.765	0.001*
สังกัดงาน	2.244	0.020*

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว

ความผูกพันต่อองค์กร	ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน						
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
Y1	.245*	.332**	.222*	.334**	.181	.287**	.337**
Y2	.614**	.635**	.451**	.659**	.520**	.536**	.710**
Y3	.549**	.487**	.325**	.555**	.439**	.435**	.589**
Y4	.518**	.564**	.387**	.591**	.416**	.487**	.621**

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สัญลักษณ์

Y1 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน

Y2 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อสถาบัน

Y3 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งของสถาบัน

Y4 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การภาพรวม

X1 หมายถึง ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานด้านลักษณะงาน

X2 หมายถึง ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

X3 หมายถึง ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน

X4 หมายถึง ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารทุกระดับ

X5 หมายถึง ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจค่าตอบแทนและสวัสดิการ

X6 หมายถึง ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

X7 หมายถึง ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานภาพรวม

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การสำรวจความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว สามารถนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรพบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเศษฐ์ มอญไช้ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ผลการศึกษา พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก[3]

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนยุทธ บุตรขวัญ ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54[4]

3. ผลการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ที่ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสถาบันที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย

1) บุคลากรสถาบันที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า เพศที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การทั้งภาพรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า

ตัวแปรด้านเพศเป็นสิ่งที่แสดงถึงลักษณะทางประชากร แต่เรื่องความผูกพันต่อองค์การเป็นเรื่องทางด้านจิตใจและความรู้สึก ซึ่งสอดคล้องกับ วิโรจน์ สว่างเดือน ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน[5]

2) บุคลากรสถาบันที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การทั้งภาพรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า อายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจ แต่อย่างไรก็ตามความผูกพันต่อองค์การยังเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นจากพื้นฐานทางด้านจิตใจ ความรู้สึกเป็นหลัก ดังนั้นถึงแม้ว่าอายุจะแตกต่างกันก็ไม่ทำให้ความผูกพันที่มีต่อองค์การแตกต่างกันไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ วรพันธ์ เศรษฐแสง ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคจังหวัดจะเชิงเตรา พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน[6] และขัดแย้งกับแนวคิดของ Steers และ Porter ที่กล่าวสรุปไว้ว่า อายุ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ[7] และขัดแย้งกับแนวคิดของ Hrebiniak และ Alluto โดยมีแนวคิดที่ว่า คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนที่อายุน้อย[8]

3) บุคลากรสถาบันที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสถาบันที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การทั้งภาพรวมและเป็นรายด้าน ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อสถาบัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ วินัย หनुสมจิตต์ และภาสกร ภู่อตรี ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้

วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษา บริษัท ทองไทยการทอ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน[9]

4) บุคลากรสถาบันที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสถาบันที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การทั้งภาพรวมและเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นิดาขวัญ ร่มเมือง ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรณีศึกษา โรงเรียนธิดาแม่พระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน และเงินเดือน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน[10] และสอดคล้องกับแนวคิดของ Steer และ Porter ที่กล่าวไว้ว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้คนมีความผูกพันต่อองค์การที่ต่างกัน[7]

5) บุคลากรสถาบันที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสถาบันที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การทั้งภาพรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ จันทนา สิริรุ่งเรืองพร ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท มิตรสุข โอ. เอส. เค. โกลด์ ประเทศไทยจำกัด แผนกโลจิสติกส์ ได้สรุปความผูกพันต่อองค์การด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมาก และระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง[11] และสอดคล้องกับแนวคิดของ Steer และ Porter ที่กล่าวไว้ว่า อายุงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ[7] และสอดคล้องกับแนวคิดของ Sheldon ที่กล่าวว่า สมาชิกขององค์การที่อยู่กับองค์การมานานเท่าไร ก็ยังมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น เพราะว่าการมีอายุงานในองค์การมาก ก็จะมีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมายคุณค่า และความผูกพันต่อองค์การก็จะมากขึ้น[12]

6) บุคลากรสถาบันที่มีสถานภาพบุคลากรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสถาบันที่มีสถานภาพบุคลากรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า สถานภาพบุคลากร เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความมั่นคงในอาชีพหน้าที่การงาน

บุคลากรสถาบัน ประกอบไปด้วยหลายสถานภาพ เช่น พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างโครงการ ลูกจ้างชั่วคราว จะเห็นได้ว่า ถึงแม้สถานภาพบุคลากรที่มีความหลากหลายแต่ไม่เป็นปัจจัยสำคัญต่อความผูกพันต่อสถาบัน เพราะบุคลากรมีความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน และ มีความภาคภูมิใจในการดำรงสมาชิกภาพ และเป็นส่วนหนึ่งของสถาบัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ เสาวนีย์ อวยผล พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุการทำงาน และสภาพการจ้าง ของพนักงานระดับปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05[13]

7) บุคลากรสถาบันที่มีประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสถาบันที่มีประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับนุรีมัน ดอเลาะ และคณะ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจจะเป็นเพราะองค์การที่เป็นมหาวิทยาลัย ตำแหน่งงานอาจารย์ ถือ เป็นสายงานที่มีโอกาสประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในสายงานได้มากกว่าสายสนับสนุน อาจารย์จึงพยายามอย่างมากในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เพราะเป็นการแสดงถึงการมีโอกาสนำหน้าในการทำงานด้วย จึงทำให้บุคลากรเหล่านั้นมีความผูกพันต่อองค์การ[14]

8) บุคลากรสถาบันที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสถาบันที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรพันธ์ เสระฐฐแสง ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน[6] และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Mowday, Porter และ Steers ที่ทำการวิจัยในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในปี ค.ศ.1974 และพบว่า พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง ถ้าพวกเขามีความพึงพอใจต่อระบบการพิจารณาความดีความชอบ[15]

9) บุคลากรสถาบันที่มีตำแหน่งบริหารแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสถาบันที่มีตำแหน่งบริหารแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวินัย หนูสมจิตต์ และภาสกร ภูศรี ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษา บริษัททองไทยการทอ จำกัด ผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีระดับตำแหน่งสูงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่ำ[9]

10) บุคลากรสถาบันที่มีสังกัดงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสถาบันที่มีสังกัดงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่าสถาบันมีการแบ่งโครงสร้างงานชัดเจนทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และมีระบบในการทำงานมากยิ่งขึ้น จึงส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน จนเกิดความสุข และผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้นในที่สุด สอดคล้องกับ สุภาพร เท่าบุรี และประสพชัย พสุนนท์ พบว่าพนักงานของบริษัท โตโย - ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีสายงานที่สังกัดต่างกัน มีแรงจูงใจต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P = 0.000$)[16]

4. ผลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

สมมุติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรสถาบัน ประกอบด้วย

1) ความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับลักษณะงานของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานด้านลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.518 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของการศึกษาของนิดาขวัญ ร่มเมือง ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรณีศึกษา โรงเรียนธิดาแม่พระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความ

ผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ ในทิศทางเดียวกัน[10]

2) ความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงและความก้าวหน้าของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานด้านมีความสัมพันธ์กับความมั่นคงและความก้าวหน้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.564 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าของบุคลากรอยู่ในระดับสูง จะมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้นด้วย เนื่องจากความมั่นคงและความก้าวหน้าเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรในองค์การมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าการเป็นที่ยอมรับได้ ก็จะรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steer และ Porter ที่ได้สรุปว่า ปัจจัยลักษณะงานเป็นสิ่งที่มอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ[7]

3) ความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.387 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ บุคลากรจะมีปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงานในระดับสูง จะมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้นด้วย

4) ความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารทุกระดับ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารทุกระดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.591 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ บุคลากรที่มีปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารทุกระดับ ในระดับสูง จะมีความผูกพันต่อองค์การ เพิ่มมากขึ้นด้วย

5) ความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจค่าตอบแทนและสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.416 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ บุคลากรจะที่มีปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในระดับสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มมากขึ้นด้วย

6) ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.487 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ บุคลากรที่มีความสัมพันธ์กับสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ในระดับสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสถาบันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้นเพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเพิ่มมากขึ้น สถาบันควรทำอย่างเป็นระบบ โดยอาจเริ่มจากการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร รวมไปถึงข้อร้องเรียน และข้อเสนอแนะ หรือจัดสวัสดิการที่เหมาะสม รวมทั้งการส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงาน สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สอดคล้องกับหลักอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี และเป็นที่ยอมรับของบุคลากร เป็นต้น

2. จากผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรสถาบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อดูรายด้านพบว่า ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นสถาบันควรปรับปรุงสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้มีสิทธิประโยชน์ที่เอื้อต่อบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น ส่วนค่าตอบแทนที่สถาบันสามารถให้ได้ คือ สิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นเงิน หมายถึง การสร้างความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดจากสภาพแวดล้อมของงานนั้น ๆ ทั้งด้านจิตวิทยาและด้านกายภาพ ได้แก่ นโยบายที่เหมาะสมของสถาบัน การมอบโล่รางวัล หรือกล่าววยกย่องชมเชยต่อผู้ที่มีผลงานดีเด่น หรือทำงานขยันขันแข็ง และมีความริเริ่มสร้างสรรค์

3. จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสถาบันที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน ดังนั้นสถาบันควรสร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentor) ควรมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่ดีและเหมาะสมให้กับบุคลากร รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อให้บุคลากรนำไปปรับใช้ในการทำงาน สร้างระบบความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Career Path) เช่น การเตรียมโอกาสสำหรับความก้าวหน้าและเติบโตในสายงานให้กับบุคลากร และมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถาบัน

4. จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง สถาบันควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และให้เหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งการรณรงค์ให้บุคลากรให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในหน่วยงานและสถาบัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ในการตั้งคำถามควรใช้คำที่มีความหมายชัดเจน และมีจำนวนคำถามที่ไม่มากจนเกินไป เพื่อลดการความเบื่อหน่ายและสับสนในการตอบคำถาม รวมทั้งต้องสามารถแบ่งกลุ่มคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรและไม่มีความผูกพันต่อองค์กรออกจากกันได้ ขณะเดียวกันแบบสอบถามต้องสามารถบอกย้อนหลังได้ถึงเหตุปัจจัยที่ทำให้บุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กร

4. เอกสารอ้างอิงและบรรณานุกรม

1. สถาพร ปิ่นเจริญ. (2547) การบริหารการสร้างแรงจูงใจในที่ทำงาน. วารสาร มจร. ปีที่ 7. ฉบับที่ 14. หน้า 45-50.
2. สวนีย์ แก้วมณี. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ, 27(3), หน้า 10-16.
3. พิเศษ มอญไซ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

4. ธนยุทธ บุตรขวัญ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะศิลปศาสตรมหาวิทาลัยศิลปากร.
5. วิโรจน์ สว่างเลื่อน. (2547). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.
6. วรพันธ์ เสรษฐแสง.(2548).ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
7. Steers, R.M., and Porter, L.W. (1983). Motivation and Work Behavior. New York. : McGraw -Hill.
8. Hrebiniak,L.C. and Alutto,J.A. (1972, June). "Personal and Role-related Factors in the Development of Organization Commitment," Administrative Science Quarterly.15: 555-572.
9. วินัย หนูสมจิตต์ และภาสกร ภูศรี. (2548). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ:กรณีศึกษา บริษัททองไทยการทอ จำกัด. ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
10. นิตาขวัญ ร่มเมือง.(2554).ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรณีศึกษา : โรงเรียนธิดาแม่พระจังหวัดสุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต นครศรีธรรมราช: วิทยาลัยวลัยลักษณ์.
11. จันทนา สิริรุ่งเรืองพร. (2552). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท มิตรชุย โอ. เอส. เค. โลงัน ประเทศไทยจำกัด แผนกโลจิสติกส์. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาลัยศิลปากร.
12. Sheldon, Mary E. (1971). Investment and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. Administrative Science Quarterly, 16.
13. เสาวนีย์ อวยผล. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
14. นูร์มั้น ดอเลาะ และคณะ. (2556). การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. Princess of Naradhiwas University Journal. ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2556.
15. Mowday, R.T., Porte, L.W. and Steers, R.M. (1982). Employee-Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. New York :Academic Press inc.
16. สุภาพร เทำบุรี และประสพชัย พสุนนท์ (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานในองค์การกรณีศึกษาบริษัทโตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน).วารสารการประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 66. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. หน้า 10-16.