

บทที่

5

โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

The Causal Model of Organizational Commitment
of Officers in the Department of Skill Development

ประภาพร ชูลีลิ่ง

Prapaporn Chulilung





โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน The Causal Model of Organizational Commitment of Officers in the Department of Skill Development

ประภาพร ชูลีลัง
Prapaporn Chulilung¹

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และ 2) ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ t-test, F-test, สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ และทดสอบโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ การทุ่มเทให้กับงาน การยอมรับเป้าหมายขององค์กร และความต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 4.35, 4.04$ และ 3.71 ตามลำดับ)

¹ สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เลขที่ 1 หมู่ที่ 20 ต.คลองหนึ่ง อ. คลองหลวง ปทุมธานี 13180 Email : chulilungp5@hotmail.com

2) โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ค่านิยมในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยส่งผ่านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือส่งผ่านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยส่งผ่านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์กร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยส่งผ่านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร ; โมเดลเชิงสาเหตุ ; กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

Abstract

The objectives of this research were to 1) examine the levels of organizational commitment (OC) and 2) examine the causal model of OC of officers in the Department of Skill Development (DSD). The questionnaires were sent and the data were collected from 160 respondents. Data analysis was conducted using both descriptive statistics comprising of frequency, percentage, mean and standard deviation including inferential statistics comprising of Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis (MRA). The model was examined by the path analysis technique using empirical data.

The study revealed that:

1) The overall OC level of DSD officers was high (\bar{X} = 4.03). When each aspect was considered separately, it was found that the OC level of every aspect was high as well. Considering at each aspect, ranging from the highest mean score to the lowest was as follows: dedication to the job, acceptance of the organization's goal and willing to maintain being organizational membership (\bar{X} = 4.35, 4.04 and 3.71, respectively).



2) The causal model of OC of DSD officers revealed that the satisfaction on job performance had direct influence on organizational commitment whereas the value on job performance had an indirect influence through both promotion and satisfaction on job performance or through internal relationship, promotion and satisfaction on job performance. The promotion also had an indirect influence through satisfaction whereas internal relationship had an indirect influence through promotion and satisfaction on job performance.

Keywords : organizational commitment; Causal Model; Department of Skill Development (DSD)

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบันทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ตลอดจนได้ส่งผลกระทบต่อสังคมโลกและสังคมไทย รวมไปถึงองค์การทั้งภาครัฐและเอกชน ที่จะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ต่างก็ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน องค์การจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันองค์การให้สามารถดำเนินภารกิจบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์นับเป็นกลไกสำคัญในการนำองค์การให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางที่เหมาะสม และถือเป็นความท้าทายผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มศักยภาพ (ราตรี ชินหัวคง และ กรุณา เชิดจิระพงษ์, 2560) เพื่อให้้องค์การสามารถดำเนินภารกิจให้บรรลุตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เพราะทรัพยากรมนุษย์สามารถเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ และศักยภาพได้อย่างไม่สิ้นสุด (ศรัณย์ พิมพ์ทอง, 2557)

นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปจึงเน้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในองค์การและสร้างบรรยากาศที่ดีให้แก่สมาชิกในองค์การ อย่างไรก็ตามความรู้สึกที่มีความลึกซึ้งมากกว่าความพึงพอใจในงานคือความผูกพันต่อองค์การ

เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กร คือความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตลอดทั้งมีการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Buchanan, 1974) และรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (Steers, 1977) ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นตัวชี้วัดให้เห็นประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (Angle and Perry, 1981) หากสมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กร ผลที่ตามมาคือ ความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่าง ๆ อาจเป็นในรูปแบบของทรัพยากรบุคคล ขวัญกำลังใจของบุคลากร การลดลงของผลผลิต ตลอดจนเสียเวลาในการคัดเลือกและฝึกฝนอบรมบุคลากรใหม่ ดังนั้น ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นย่อมมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันไป หากหน่วยงานใดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูง ย่อมสันนิษฐานได้ว่าสมาชิกในองค์กรนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ในทางตรงข้ามหากสมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาแก่องค์กร เช่น ปัญหาการลาออกจากงาน ปัญหาการขาดงาน ปัญหาการมาทำงานสาย เป็นต้น (Steers and Porter, 1983) เมื่อทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กร จึงจำเป็นต้องรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานราชการที่มีภารกิจในการพัฒนาฝีมือและศักยภาพของกำลังแรงงานเพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐาน มีความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งจะต้องดูแลกลุ่มเป้าหมายกำลังแรงงานที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานและแรงงานที่อยู่ในตลาดแรงงานแล้ว จำนวน 40 ล้านคน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2557ก) ดังนั้น บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องมีจิตสำนึกพร้อมที่จะอุทิศ และสละแรงกายแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อช่วยผลักดันการให้บริการแก่กำลังแรงงานที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของหน่วยงานให้สำเร็จคล่องตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากเหตุผลและความสำคัญข้างต้น ประกอบกับยังไม่เคยมีการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมาก่อน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลการศึกษาจะทำให้ทราบถึงตัวแปรต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม



ต่อองค์การชัดเจนมากขึ้น ซึ่งจะเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพันต่อองค์การให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. เพื่อศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

องค์การเป็นระบบการทำงานของบุคคลที่มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ซึ่งในองค์การจะมีระเบียบวิธีการปฏิบัติงานร่วมกัน เมื่อบุคคลปฏิบัติงานในองค์การย่อมมีปัจจัยในด้านต่างๆ ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดเจตคติที่ดีต่อองค์การ ยอมรับเป้าหมายขององค์การ และยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์การให้บรรลุเป้าหมาย มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) คือ ความแข็งแกร่งของการแสดงตัวและการทุ่มเทให้กับองค์การ ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปของความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์การและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์การ (Porter L., et al., 1974 อ้างถึงใน พิเชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552) จากความหมายและพฤติกรรมแสดงออกของบุคลากรที่บ่งบอกถึงความผูกพันที่มีต่อองค์การนั้น ความผูกพันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและควรสร้างให้เกิดขึ้นในองค์การ เพราะเชื่อว่าจะเป็นแนวทางนำองค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และเป็นการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์การต่อไป

ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะยินดีที่จะอุทิศแรงกายแรงใจเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อยหรือไม่มีเลย ซึ่งความผูกพันต่อองค์การจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของ

สมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งโดยสรุปแล้วจะมีความได้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพขององค์กร โดยความผูกพันเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

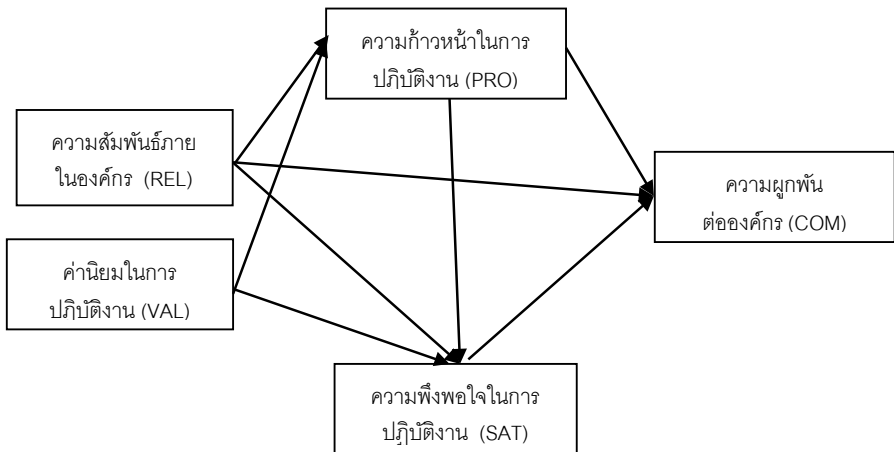
จากการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร เช่น จากการศึกษาของ ธนรัฐชา รัตนพันธ์ (2550) ซึ่งได้พัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยความผูกพันต่อองค์กรสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลตอบสนองต่อองค์กรโดยรวม ขณะที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสะท้อนถึงการตอบสนองความต้องการของบุคคลในแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ความผูกพันต่อองค์กรจึงเน้นความผูกพันของบุคคลต่อองค์กร รวมทั้งเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ขณะที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเน้นที่สภาพแวดล้อมของงานอันใดอันหนึ่ง โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม มีงานวิจัยที่มีความพยายามที่จะศึกษาตัวแปรทั้งสองร่วมกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของศรีณีย์ พิมพ์ทอง (2557) พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย และสอดคล้องกับ สุวิมล พิษญูปัญญ์ (2560) พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยสรุปจะเห็นได้ว่ามีงานวิจัยบางส่วนที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีงานวิจัยบางส่วนเสนอว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวกำหนดความผูกพันในองค์กร

นอกจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ยังมีคุณลักษณะอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เช่น ค่านิยมในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมในการทำงาน ฯลฯ เช่น จากการศึกษาของ ทิพทินนา สมุทรานนท์และคณะ (2547) ซึ่งศึกษาค่านิยมในการทำงาน



ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการทำงาน ของหัวหน้างานธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอ โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม พบว่า ค่านิยมในการทำงานของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน

ดังนั้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีจำนวน 4 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่านิยมในการทำงาน สามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้ (แผนภาพที่ 1)



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งไม่เกินระดับชำนาญการพิเศษในส่วนกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 201 คน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2557ข) ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คำนวณโดยใช้สูตร Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ
 N แทน ขนาดของประชากร
 E แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง
 เมื่อแทนค่าจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$n = \frac{201}{1+201(0.05)^2}$$

$$n = 133.77 = 134 \text{ คน}$$

จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 134 คน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้สำรวจเพื่อไว้ 26 คน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวน 160 คน โดยการสุ่มแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling) จากบัญชีรายชื่อ เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนเมษายน – พฤษภาคม 2557

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนและแปลผลแบ่งออกเป็น 5 ระดับ (Best, 1981) ดังนี้

4.50– 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
2.50– 3.49	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
1.50– 2.49	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

วิธีการเก็บและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) แล้วจึงนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรซึ่งเป็นข้าราชการ



ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนภูมิภาค จำนวน 35 คน หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.956 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 เป็นค่าที่สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ได้แก่

1. สถิติพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. สถิติอนุมาน (inferential statistics) ได้แก่การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation (r) การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (MRA) ตรวจสอบโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1) คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficients) ตามรูปแบบที่เสนอในรูปของสมมติฐานซึ่งทำได้โดยการหาสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ตามรูปที่กำหนดไว้ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficient หรือ ค่า Beta Weight) ที่ได้จากสมการต่างๆ คือค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (สัญลักษณ์คือ P_{jk}) ของรูปแบบ

2) ศึกษาและพิจารณาความหมายของค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง โดยพิจารณาจากนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง ซึ่งจะพิจารณาควบคู่กันไประหว่างนัยสำคัญทางสถิติ (Statistical Significant) และนัยสำคัญทางปฏิบัติ (Practical Significant) สำหรับนัยสำคัญทางปฏิบัติ นั้น P_{jk} ที่ต่ำกว่า 0.05 ถือว่าไม่มีความหมาย (Kerlinger and Pedhazur, 1973 : 318) จึงได้ตัดเส้นทางนั้นทิ้งไป ซึ่งจะเป็นการปรับปรุงรูปแบบให้เหมาะสม ทำให้ได้รูปแบบที่กะทัดรัดขึ้น (Parsimonious Model)

3) คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficients) ตามรูปแบบของเส้นทางที่ปรับปรุงใหม่หลังจากตัดเส้นทางที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและนัยสำคัญทางปฏิบัติออกไป

4) คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากรูปแบบ (Reproduced Correlations) ตามรูปแบบของเส้นทางที่ปรับปรุงใหม่

5) นำค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้จากข้อ 4 เปรียบเทียบกับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ปรากฏ (Observed Correlation) ซึ่งคำนวณได้จากวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาถึงความสอดคล้องของรูปแบบที่กำหนดขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้มีค่าใกล้เคียงกันมาก รูปแบบนี้将有ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับสูง ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จะใช้ค่า 0.05 เป็นเกณฑ์ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (สำราญ มีแจ้ง, 2544 : 75)

6) คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แยกส่วนค่าสหสัมพันธ์ (Decomposition of Correlation) ระหว่างตัวแปรสาเหตุ และตัวแปรผล ออกเป็น 2 ส่วน คือผลกระทบทางตรง (Direct Effect) และผลกระทบทางอ้อม (Indirect Effect)

7) คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณผลรวม (Total Effect) ระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผลที่ร่วมกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. เกณฑ์การแปลผล ผู้วิจัยได้แบ่งระดับการประเมินค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ของ Best (1981) ดังนี้

4.50– 5.00	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรมาก
2.50– 3.49	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
1.50– 2.49	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 62.50) มีอายุ 40 – 45 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 38.80) โดยมีอายุเฉลี่ย 44.67 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 61.20) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 50.00) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 – 19 ปี (ร้อยละ 35.00) โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 18.34 ปี มีตำแหน่งระดับชำนาญการ (ร้อยละ 58.80) มีอัตราเงินเดือน 20,000–29,999 บาท (ร้อยละ 37.50) โดยมีอัตราเงินเดือนเฉลี่ย 27,500.00 บาท

2. ปัจจัยด้านงานและองค์กร



ตารางที่ 1 ปัจจัยด้านงานและองค์การในภาพรวมของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์การ	3.82	0.56	มาก	2
2. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.74	0.53	มาก	4
3. ด้านค่านิยมในการปฏิบัติงาน	3.83	0.49	มาก	1
4. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.77	0.46	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม (Grand Mean)	3.79	.42	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรต่องานและองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งหมด โดยเรียงลำดับดังนี้ ค่านิยมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์การ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.83, 3.82, 3.77 และ 3.74 ตามลำดับ

3. ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ	4.04	0.62	มาก	2
2. ด้านการทุ่มเทให้กับงาน	4.35	0.55	มาก	1
3. ด้านความต้องการคงความเป็นอยู่ของสมาชิกขององค์การ	3.71	0.76	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม (Grand Mean)	4.03	0.53	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งหมด โดยเรียงลำดับดังนี้ การทุ่มเทให้กับงาน การยอมรับเป้าหมายขององค์กร และความต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย 4.35, 4.04 และ 3.71 ตามลำดับ

4. โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร โดยการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) (ตารางที่ 3)

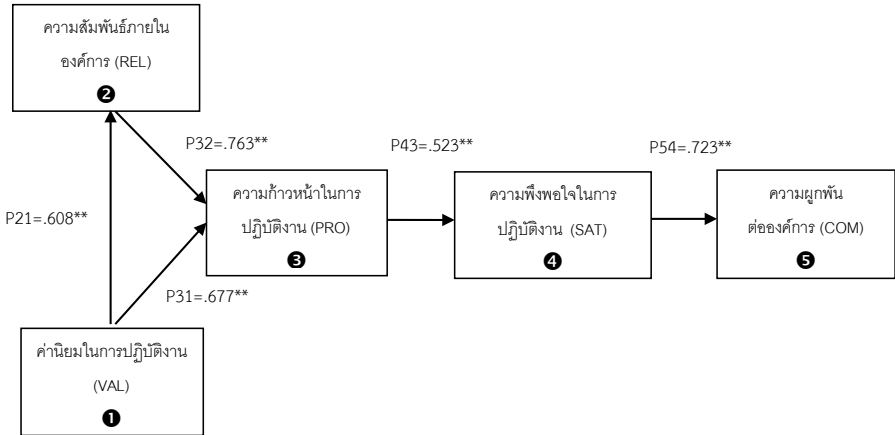
ตารางที่ 3 ค่า R-Square, Multiple F, Regression Coefficient (Beta) และ t-value ของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม (ปรับปรุง)

ตัวแปรตาม (Dep. Variables)	ตัวแปรอิสระ (Indep. Variable)	R ²	F	Constant	Reg. Coef. (Beta)	t-values
ความผูกพันต่อ องค์กร (COM)	ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน (SAT)	0.523	173.024**	0.000	0.723	131.154**
ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน (SAT)	ความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน (PRO)	0.273	59.413**	0.000	0.523	7.708*
ความก้าวหน้าใน การปฏิบัติงาน (PRO)	ความสัมพันธ์ภายใน องค์กร (REL)	0.582	220.159**	0.000	0.763	14.838**
ความก้าวหน้าใน การปฏิบัติงาน (PRO)	ค่านิยมในการปฏิบัติ งาน (VAL)	0.458	133.500**	0.000	0.677	11.554**
ความสัมพันธ์ ภายในองค์กร (REL)	ค่านิยมในการปฏิบัติ งาน (VAL)	0.369	92.425**	0.000	0.608	9.614**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ; ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่คำนวณได้จากตัวแบบที่ปรับแล้วพบว่าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ และสร้างตัวแบบได้ใหม่ (ภาพที่ 2) และคำนวณอิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) และอิทธิพลรวม (Total Effect: TE) ของตัวแปรทั้งหมดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (ตารางที่ 4)



แผนภาพที่ 2 โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ปรับปรุงแล้ว)

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรที่นำมาศึกษา ในโมเดลเชิงสาเหตุ	ค่า สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	อิทธิพล ทางตรง (DE)	อิทธิพลทางอ้อม (IE)					อิทธิพล รวม (TE)
			REL PRO SAT	PRO SAT	PRO	SAT	รวม	
ค่านิยมในการปฏิบัติงาน (VAL)	.529	-	.175	.256	-	-	.431	.431
ความสัมพันธ์ภายในองค์กร (REL)	.528	-	-	.289	-	-	.289	.289

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และ อิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ (ต่อ)

ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (PRO)	.580	-	-	-	-	.378	.378	.378
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (SAT)	.723	.723	-	-	-	-	-	.723

จากภาพที่ 2 และตารางที่ 4 เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวม (TE) พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีค่าสูงสุด รองลงมาคือ ค่านิยมในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ภายในองค์การ ตามลำดับ โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ (DE=.723) ค่านิยมในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ ส่งผ่านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือ ส่งผ่านความสัมพันธ์ภายในองค์การ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (IE=.431) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ ส่งผ่านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (IE=.378) ความสัมพันธ์ภายในองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ ส่งผ่านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (IE=.289)

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานและเจตคติต่อองค์การ จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า เจตคติต่อองค์การและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และตัวแปรทั้งสองล้วนมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวก แสดงให้



เห็นว่าหากบุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อองค์การจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น ซึ่งราชบัณฑิตยสถาน (2557) ได้ให้ความหมายว่า เจตคติ หมายถึง ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ดังนั้นเจตคติจึงเป็นเรื่องของความรู้สึกด้านจิตใจทั้งทางบวกและทางลบ การที่บุคคลมีเจตคติต่องานและปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะงาน สิ่งแวดล้อม สวัสดิการและค่าตอบแทน ฯลฯ อันจะทำให้บุคคลรู้สึกชอบ มีความสุข สบายใจ พอใจในงาน เพลิดเพลินกับงาน รู้สึกเต็มใจและผูกพันกับงาน จะทำให้การทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ แต่จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า บุคลากรมีเจตคติต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) แสดงว่า บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังไม่ได้รับการตอบสนองตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้เท่าที่ควร ซึ่งเป็นประเด็นที่หน่วยงานควรให้ความสำคัญในการพัฒนา ด้านนี้ให้สูงขึ้นต่อไป ส่วนด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) ซึ่งหน่วยงานควรรักษาหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับการศึกษาของ สุวิมล พิชญไพบุลย์ (2560) พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ธนัฐชา รัตนพันธ์ (2550) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ได้รับอิทธิพลโดยรวมจากตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ชิตวิวัฒน์ แจ่มศักดิ์ (2547) ที่พบว่าปัจจัยด้านเจตคติต่อองค์การซึ่งประกอบไปด้วย เจตคติของกลุ่มต่อองค์การ ความมีชื่อเสียงและความเชื่อถือได้ขององค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ และความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงได้ ล้วนมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวก กล่าวคือ ถ้าปัจจัยเหล่านี้ได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการ ระดับความผูกพันต่อองค์การก็จะยิ่งสูงขึ้น โดยเฉพาะปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะได้รับการสนองตอบจากองค์การและความรู้สึกที่ตนเองเป็นที่พึงได้ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าตัวแปรอื่น ๆ และยิ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วันวิสาข์ แสงประทุม (2547, อ้างถึงใน สุรนาท สบายรูป, 2556) ที่ศึกษาการพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนเอกชนพบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงและมีอิทธิพลสูงสุดต่อความผูกพันต่อองค์การ

2. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยผ่านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงาน การเลื่อนตำแหน่งและให้รางวัล ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ นี้ มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เป็นงานที่มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และมีความรู้สึกว่างานที่รับผิดชอบสามารถสร้างประโยชน์ให้กับคนจำนวนมาก สามารถทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด ผลงานเป็นที่พอใจของผู้เกี่ยวข้อง และการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ แต่จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในงานและหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$ และ 3.89 ตามลำดับ) ส่วนการเลื่อนตำแหน่งและให้รางวัลอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของหน่วยงานยังไม่ได้รับการตอบสนองด้านนี้เท่าที่ควร โดยเฉพาะด้านเส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.94$) ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งระดับสูงนำเคารพนับถือและเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.16$) การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.34$) และการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีกฎเกณฑ์และถูกต้องตามกระบวนการ ($\bar{X} = 3.45$) ซึ่งหน่วยงานจะต้องให้ความสำคัญกับประเด็นดังกล่าวข้างต้น

3. ความสัมพันธ์ภายในองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยผ่านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์การประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญ การบังคับบัญชา และการมีส่วนร่วม จากการศึกษาค้นพบว่า ความสัมพันธ์ภายในองค์การของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วม การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญ ($\bar{X} = 4.00, 3.84, 3.78, 3.76$ และ 3.75 ตามลำดับ) และจาก



การศึกษายังพบว่า การมีส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ดังนั้น ในการพัฒนาองค์การเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ในด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร หน่วยงานควรให้ความสำคัญในด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ธนรัฐชา รัตนพันธ์ (2550) พบว่าความสัมพันธ์ภายในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงที่เป็นบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ อวยพร ประพทธีธรรม (2537) ที่พบว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการมีส่วนร่วมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการที่บุคคลได้มีโอกาสพบปะพูดคุย มีความสัมพันธ์เข้ากันได้ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือกำหนดนโยบายภายในองค์กร จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกันและย่อมส่งผลให้สภาพการทำงานราบรื่น เกิดความไว้วางใจระหว่างบุคคลและส่งเสริมการร่วมมือช่วยเหลือกันอย่างเป็นมิตร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ สุมนา ศิริบวรเกียรติ (2542) ที่พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ค่านิยมในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ใน 2 ลักษณะ กล่าวคือ ลักษณะแรก เป็นไปโดยผ่านความก้าวหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะที่สอง เป็นไปโดยผ่านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความก้าวหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.07$) ความหลากหลายในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.80$) และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.62$) และจากการศึกษายังพบว่า ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ดังนั้น ในการพัฒนาองค์การเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้น ในด้านค่านิยมในการปฏิบัติงาน หน่วยงานควรให้ความสำคัญในด้านความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา

ของ ทิพทินนา สมุทธานนท์ และคณะ (2547) พบว่า ค่านิยมในการทำงานของหัวหน้างานธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานควบคู่กับเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพราะมีอิทธิพลทางตรงทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น

1.2 ด้านค่านิยมในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมและให้ความสำคัญในด้านความคิดสร้างสรรค์กับบุคลากร ซึ่งจะส่งผลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.3 ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ควรใช้แนวทางในการสร้างระบบพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน

1.4 ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร หน่วยงานควรให้ความสำคัญในด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งในด้านงานขององค์กร และกิจกรรมทางสังคม

1.5 ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่าตัวแปรที่มีค่ามากที่สุด คือด้านการทุ่มเทให้กับงาน ดังนั้นหน่วยงานควรมองหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้ให้มากขึ้นและต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งนี้ ได้นำตัวแปร ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ค่านิยมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มาอธิบายความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งยังมีตัวแปรสาเหตุอื่น ๆ ที่ยังไม่ได้ทำการศึกษาในงานวิจัยนี้ เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิจัยต่อไป

2.2 จากการศึกษาพบว่ามีเพียงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานและเจตคติต่อองค์กร ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น เช่น ลักษณะงานที่ทำ ความก้าวหน้าในหน้าที่ การก้าวเข้าสู่ตำแหน่ง และการบังคับบัญชา เป็นต้น



2.3 ควรมีการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบกับองค์การ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ในระดับกรม เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตลอดจนทั้งขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างขึ้น โดยศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนภูมิภาค

2.4 ควรมีการศึกษาเรื่องนี้ในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นระยะ ๆ ตามเวลาที่เหมาะสม เช่น ทุก 3-5 ปี เพื่อตรวจสอบว่าปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ เมื่อบริบทสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2557ก). *รายงานประจำปี 2556*. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน และสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2557ข). *ข้อมูลบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน*. กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.

ทิพย์ทีนนา สมุทธานนท์ ศิริรินภา จามรมาน พิชญญา ทองคำพงษ์ สาริณี ไตรอรุณ และ สไบทอง ชัยประภา. (2547). ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการทำงาน ของหัวหน้างานธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอ โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม. *สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*. 30 (1), 46 – 62.

ธัญรัฐ รัตน์พันธ์. (2550). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, กรุงเทพฯ.

ฉัตรวิวัฒน์ แจ่มศักดิ์. (2547). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ และ ไชยรินทร์ ปัญญาศิริ. (2552). *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เสมาธรรม.

- ราตรี ชินหัวคง และกรรณา เชิดจิระพงษ์. (2560). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขาในจังหวัดนครราชสีมา. *ราชพฤกษ์*. 15(2), 83-94.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2557). เจตคติ. (23 มีนาคม 2559). สืบค้นจาก <http://rirs3.royin.go.th/coinages/webcoinage.php>.
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย. *บริหารธุรกิจ*. 37(142), 16-32.
- สำราญ มีแจ่ม. (2544). *สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ : นิชินแอดเวอร์ไทซิงกรุ๊ป.
- สุมนา ศิริบวรเกียรติ. (2542). *ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร*. คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุนาท สบายรูป. (2556). *แนวทางการพัฒนาความผูกพันในองค์กรของพนักงานสโมสรทหารบก (ส่วนกลาง วิวาดี)*. วิทยาลัยการทัพบก, กรุงเทพฯ.
- สุวิมล พิชญ์ไพบุลย์. (2560). *ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ*. บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 11(1), 174-189.
- อวยพร ประพฤติธรรม. (2537). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ*. คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- Angle, H.L & Perry, J.L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(4), 1-12.
- Best, J.W. (1981). *Research in Education*. (4th ed.). New Jersey : Prentice Hall.



- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Kerlinger, F.N. & Pedhazur, E.J.. (1973). *Multiple Regression in Behavioral Research*. New York : Holt Rinehart and Winston.
- Steers, R.M. & Porter, L.W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Yamane, T. (1973). *Statistics : An Introductory Analysis*. 3rded. Newyork : Harper and Row Publication.