

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษา: บุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย

Factor Affecting the Organizational Commitment:

A Case Study of Employees at Sport Authority of Thailand

รัญปลัก บุญเที่ยง¹

10.14456/jrgbsrangsit.2018.35

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย 2) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ บรรยากาศองค์กร ความพอใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรด้านการทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความผูกพันในองค์กรของบุคลากรด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน ใช้ระเบียบวิธีการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์ โดยทำการวิจัยแบบผสมผสาน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรอัตราจ้างในสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย จำนวน 200 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (multiple regression analysis) และการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบว่า บรรยากาศองค์กร ความพอใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรด้านการทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความผูกพันในองค์กรของบุคลากรด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตนต่อบุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์กร, ความผูกพันต่อองค์กร, ความพึงพอใจในงาน

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต.

Abstract

The objectives of this study were to study 1) to find out the level of organizational for employees at sport authority of Thailand. and 2) to the study the factors affecting organizational for employees at sport authority of Thailand. The model involved five variable: Corporate atmosphere, Satisfaction at work, Organizational commitment of personnel to goals and values, Commitment to the organization of dedicated personnel, Organizational commitment of the demand personnel to maintain membership in their organization.

The research is using Mixed Methods Approach: Qualitative and Quantitative Research Design by use Questionnaire and Indepth Interview. In addition, 200 participants, The statistics used in data analysis are divided into 2 types: descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, and standard deviation and inferential statistic methods was t-test, one-way ANOVA (F-test) and Multiple Regression Analysis.

The result revealed that the differences of personal characteristics including gender, age, education and experience did not affected the organizational employees at sport authority of Thailand. In addition, Corporate atmosphere, Satisfaction at work, Organizational commitment of personnel to goals and values, Commitment to the organization of dedicated personnel, Organizational commitment of the demand personnel to maintain membership in their organization employees at sport authority of Thailand at the significant level of 0.05.

Keywords: Organization Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment

1. บทนำ

จากการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และแรงกดดันจากกระแสการเปลี่ยนแปลงจากสังคมโลกไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ซึ่งสังคมที่แข่งขันกันด้วย ความรู้ทักษะ เทคโนโลยีนวัตกรรม และการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่เป็นผลให้หน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชนจำเป็นต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากรมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ เพื่อให้องค์กรได้แข่งขันกับเวทีโลกได้อย่างมีศักยภาพ (ดวงกมล เนตรสวัสดิ์, 2558) จึงเป็นที่ระหวั่นและยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่า ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมายที่องค์กรตั้งไว้ แต่ทั้งนี้้องค์กรต้องมีการประเมินความรู้ความสามารถของทรัพยากรบุคคลด้วยว่ามีความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรได้มาก-น้อยเพียงใด หากมีการมอบหมายงาน โดยที่ไม่ได้ดูความสามารถของบุคคลากรก็อาจจะทำให้งานที่มอบหมายไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ปิยวรรณ พลฤกษ์วัน และกาญจนาท เรืองวารการ, 2556)

การบริหารงานในหน่วยงานหรือองค์กรทุกประเภท จึงมีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยทรัพยากรในด้านต่างๆ เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ทรัพยากรสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จนั้นประกอบไปด้วย คน (man) เงิน (money) เครื่องมือ (material) และการบริหารจัดการ (management) (Katz & Kahn, 1978 อ้างใน รัชจรดา จิตสุรผล, 2553) เช่นเดียวกับหน่วยงานราชการของรัฐซึ่งจัดเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในสังคมที่มีส่วนในการผลักดันประเทศให้เจริญก้าวหน้า (สุกชัย ยาวะประภาย, 2548) โดยเฉพาะการกีฬาแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ดูแลควบคุมการดำเนินการด้านกีฬาต่างๆ ทั่วประเทศ การกีฬาแห่งประเทศไทย จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2528 โดยเหตุผลในการประกาศใช้คือ เพื่อจัดตั้งองค์กรรัฐวิสาหกิจขึ้นแทน องค์กรส่งเสริมกีฬาแห่งประเทศไทย ซึ่งตั้งขึ้นตาม พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์กรส่งเสริมการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2507 และให้มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมการกีฬา และควบคุมการดำเนินกิจการกีฬาได้กว้างขวาง และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ทั้งนี้กีฬาสากลได้เข้าสู่ประเทศไทยและเป็นที่สนใจของประชาชนอย่างแพร่หลายตั้งแต่รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 เป็นต้นมา ในปี พ.ศ. 2507 ได้มีการจัดตั้ง "องค์กรส่งเสริมกีฬาแห่งประเทศไทย" ขึ้น เนื่องจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้ทรงตระหนักถึงความสำคัญของกีฬา ที่ช่วยในการสร้างเสริมพลังกายและกำลังใจให้รู้จักตัดสินใจในทางที่ถูกต้อง ต่อมาในปี พ.ศ.2528 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว จึงได้มีพระมหากรุณาโปรดเกล้าฯ ให้จัดตั้ง "การกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) หรือ Sports Authority of Thailand (SAT)" ขึ้นในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี แทน "องค์กรส่งเสริมกีฬาแห่งประเทศไทย" เพื่อให้การกีฬาแห่งประเทศไทยมีอำนาจในการส่งเสริมและควบคุมการดำเนินกิจการกีฬาได้อย่างกว้างขวางและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจุบันการกีฬาแห่งประเทศไทย (ชื่อย่อ: กกท.; อังกฤษ: Sports Authority of Thailand; SAT) เป็น หน่วยงานรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ 286 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร (การกีฬาแห่งประเทศไทย, 2560)

มีโครงสร้างการบริหารตามพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 คือ คณะกรรมการการกีฬาแห่งประเทศไทย ทั้งหมด 15 คน ประกอบด้วยนายกรัฐมนตรี หรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เป็นรองประธานกรรมการ

นอกจากนี้ ความพึงพอใจในงานยังเป็นอีกหนึ่งตัวแปรที่ทำให้พนักงานในองค์กร ซึ่งความพึงพอใจในงานนั้นเกิดมาจากลักษณะของงานที่มีความน่าสนใจภายในงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้งาน ปริมาณงาน โอกาสที่ทำงานได้สำเร็จลุล่วง การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การวิพากษ์ในการทำงาน ความน่าเชื่อถือในผลงาน ชั่วโมงในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ตั้ง สิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ รวมทั้งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เช่น การยกย่องนับถือการช่วยเหลือและความมีไมตรีที่ดีต่อกัน (โกวิท สะอาดแก้ว และจิราพร ระโหฐาน, 2557)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษา: บุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน และบรรยากาศองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: บุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ในการวางแผนกำหนดนโยบายในการพิจารณาปรับปรุงการบริหารงาน โดยเฉพาะการบริหารบุคคลเพื่อให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย

3. การดำเนินการวิจัย

วิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยทางผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 200 ชุด และการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหารของการกีฬาแห่งประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 2 คน ใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน t-test ค่า ANOVA และวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (multiple regression analysis) ในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย ตัวแปรอิสระ (independent variables) ประกอบด้วย ข้อมูลปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ความพอใจในการทำงาน และบรรยากาศองค์กร ตัวแปรตาม (dependent variables) คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย

4. ผลการวิจัย

ประชากรที่ตอบแบบสอบถามคือพนักงานสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย จำนวน 200 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 มีอายุ 30 – 45 ปี มีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 สถานภาพโสด จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 69.0 ระดับปริญญาตรี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 77.0 รายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 76.0

ระดับความคิดเห็นต่อ บรรยากาศองค์กร โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกอบอุ่นสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ได้อย่างสะดวก และท่าน ได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อเกิดปัญหา

ระดับความคิดเห็นต่อ ความพึงพอใจในงาน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านพึงพอใจที่ได้รับโอกาสในการทำงานที่หลากหลาย มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านพึงพอใจกับการปฏิบัติตามนโยบายในที่ทำงาน

ระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดย ท่านรู้สึกว่าการบริหารงานของกรกีฬาแห่งประเทศไทยปัจจุบันมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าการดำเนินงานของท่านกับค่านิยมในการทำงานขององค์กรมีความเหมือนกัน ความผูกพันต่อองค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดย ท่านมีความรู้สึกห่วงใยอย่างยิ่งกับทุกปัญหาที่เกิดขึ้นกับกรกีฬาแห่งประเทศไทย มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย และท่านจะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ และความผูกพันต่อองค์กรความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยท่านจะยังคงทำงานที่กรกีฬาแห่งประเทศไทยต่อไปตราบเท่าที่กรกีฬาแห่งประเทศไทยจะดำรงอยู่ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ท่านเลือกทำงานกับกรกีฬาแห่งประเทศไทย ถึงแม้ท่านจะมีโอกาสเลือกที่อื่นก็ตาม

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 1 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานกรกีฬาแห่งประเทศไทย

ปัจจัยส่วนบุคคล	t/F	Sig
เพศ	0.336	0.480
อายุ	0.794	0.454
ระดับการศึกษา	0.286	0.752
ระยะเวลาการทำงาน	0.739	0.479

สมมติฐานข้อที่ 1 ความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานกรกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานกรกีฬาแห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 ค่าอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย

Independent Variables	β	t	sig
(constant)		4.130	0.000
บรรยากาศองค์กร	.255	3.734	0.000*
ความพอใจในการทำงาน	.419	6.143	0.000*

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05, $R = 0.597$, $R^2 = 0.356$, $F\text{-Value} = 54.209$

สมมติฐานข้อที่ 2 บรรยากาศองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3 ความพอใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่า ความพอใจในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชี้ให้เห็นว่าอิทธิพลของ ปัจจัยบรรยากาศองค์กร และความพอใจในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ร้อยละ 59.7 ที่เหลือร้อยละ 40.3 เป็นผลมาจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาพิจารณา

5. การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยส่วนบุคคลนั้นไม่ใช่ประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กรขึ้นกับความรู้สึกในการทำงานหรือหรือบรรยากาศในการทำงานมากกว่า เช่น ปัจจัยบรรยากาศองค์กร และความพอใจในการทำงาน จึงทำให้ลักษณะส่วนบุคคลไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ดังที่ Buchanan (1974, อ้างใน สายพิน สว่างจิต, 2548) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรขึ้นอยู่กับ ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน รวมทั้งปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กร ทั้งนี้ผลการศึกษามีบางส่วนสอดคล้องกับการศึกษาของ อภิพงษ์ โชติรัตน์ (2557) ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก กรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก เมื่อจำแนกตามเพศ พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันในงานไม่ต่างกัน ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานย่านอโศกที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานไม่ต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่

ภายในองค์กรมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการกำหนดลักษณะโครงสร้างการบริหารไว้อย่างชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นเนื่องจากมีการวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน การที่สามารถติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก มีการให้รางวัลอย่างเหมาะสมเพียงพอแล้ว รู้สึกอบอุ่นสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อเกิดปัญหา และการที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในองค์กรนี้ จึงทำให้บรรยากาศองค์กรมีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ซึ่ง การศึกษาครั้งนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ อภิพงษ์ โชติรัตน์ (2557) ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก กรุงเทพมหานคร พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัล และด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองมีผลต่อความผูกพันในการทำงานร้อยละ 65.2 โดยตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ 3.48 และด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา มีสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ 29.1 ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านการมีส่วนร่วมด้านโครงสร้างด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนและด้านการควบคุม ไม่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก

ผลการวิจัยพบว่า ความพอใจในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่มีความพึงพอใจที่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในที่ทำงาน มีความรู้สึกพึงพอใจที่ได้บรรลุเป้าหมายจากการทำงาน มีงานให้ทำตลอดเวลาในที่ทำงานการปฏิบัติตามนโยบายในที่ทำงาน ความพึงพอใจที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานการที่ได้มีโอกาสได้ทำงานอย่างอิสระ หรือการได้ทำในสิ่งที่ไม่ค้านกับหลักศีลธรรมในที่ทำงาน รวมทั้งความพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยในการทำงาน และการได้รับโอกาสในการทำงานที่หลากหลาย ซึ่ง การศึกษาวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ จิราพร ระโหฐาน (2559) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรสุขภาพระดับพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรในองค์กรภาวะในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือและนำเสนอรูปแบบความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยคุณภาพชีวิตและความสุข ความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 4,094 คน จากองค์กรสุขภาพระดับแบบ 17 องค์กร จากการประเมินความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมพบว่า ความผูกพันของบุคลากร ค่าความผูกพันอยู่ในระดับมาก โดยมีมิติที่มีค่าคะแนนความผูกพันสูงสุด ได้แก่ ภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความพึงพอใจต่อการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยค่าคะแนนความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ส่วนผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างพบว่า 1) ปัจจัยคุณภาพชีวิตและความสุข มีอิทธิพลทางตรงที่เป็นบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กร 2) ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรและผลการปฏิบัติงาน และหากผ่านตัวแปรความผูกพันองค์กรซึ่งเป็นอิทธิพลทางอ้อมจะให้ค่าเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงาน

6. บทสรุป

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 30-45 ปี สถานภาพโสด ระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

ระดับความคิดเห็นต่อ บรรยากาศองค์กร โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกอบอุ่นสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก และท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อเกิดปัญหา ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในองค์กรได้อย่างเปิดเผย และท่านรู้สึกว่าองค์กรมีการบริหารรางวัลอย่างเหมาะสมเพียงพอแล้ว

ระดับความคิดเห็นต่อ ความพึงพอใจในงาน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านพึงพอใจที่ได้รับโอกาสในการทำงานที่หลากหลาย มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านพึงพอใจกับการปฏิบัติตามนโยบายในที่ทำงาน ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านพึงพอใจที่มีงานให้ทำตลอดเวลาในที่ทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดย ท่านรู้สึกว่าการบริหารงานของภารกิจแห่งประเทศไทยปัจจุบันมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าการดำเนินงานของท่านกับค่านิยมในการทำงานขององค์กรมีความเหมือนกัน ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมักจะบอกแก่เพื่อนฝูงอยู่เสมอว่า องค์กรนี้เป็นองค์กรที่เยี่ยมมาก

ความผูกพันต่อองค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดย ท่านมีความรู้สึกห่วงใยอย่างยิ่งกับทุกปัญหาที่เกิดขึ้นกับภารกิจแห่งประเทศไทย มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย และท่านจะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้งานของภารกิจแห่งประเทศไทยประสบความสำเร็จได้

ความผูกพันต่อองค์กรความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยท่านจะยังคงทำงานที่ภารกิจแห่งประเทศไทยต่อไปครบเท่าที่ภารกิจแห่งประเทศไทยจะดำรงอยู่ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ท่านเลือกทำงานกับภารกิจแห่งประเทศไทย ถึงแม้ท่านจะมีโอกาสเลือกที่อื่นก็ตาม ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านเห็นว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีกว่าองค์กรอื่นๆ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานภารกิจแห่งประเทศไทย นอกจากนี้ ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ความพอใจในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานภารกิจแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งให้เห็นว่าอิทธิพลของ ปัจจัยบรรยากาศองค์กร และความพอใจในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานภารกิจแห่งประเทศไทย ร้อยละ 59.7 ที่เหลือร้อยละ 40.3 เป็นผลมาจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาพิจารณา

7. เอกสารอ้างอิง

- โกวิท สะอาดแก้ว และจิราพร ระโหฐาน. (2557). การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและ. ความสามารถในการปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในเขตประกอบการสยามอีสเทิร์นอินดัสเตรียลพาร์คจังหวัดระยอง. (Unpublished Master's independent study), มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพมหานคร.
- ฉัตรดา จิตสุรผล. (2553). แรงจูงใจ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ประกันวินาศภัย ในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปิยวรรณ พุกกะวัน และกาญจนาท เรืองวารการ. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทกรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ เทคดิ่ง จำกัด. วารสาร การเงิน การลงทุน การตลาดและการบริหารธุรกิจ, 3(4), 290-308.
- พรทิพย์ ไชยฤกษ์. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร. สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน). (Unpublished Master's thesis), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.
- นิตยร์ดี ใจอาษา. (2555). ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนนทบุรี. (Unpublished Master's thesis), มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ดวงกมล เนตรสวัสดิ์. (2558). ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (Unpublished Master's independent study), มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). นโยบายสาธารณะ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สายพิน สว่างจิต. (2548). ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน). (Unpublished Master's independent study), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.