ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การ : กรณี การกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)

จักรกฤษณ์ ปีอาทิตย์

DPU

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
พ.ศ. 2550

Factors Affecting Commitment to Organization : Sports Authority of Thailand

Jakkrid Peearetid

DPU

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Business Administration

Department of Business Administration

Graduate School, Dhurakij Pundit University

2007

ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การ:
กรณี การกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)

Factors Affecting Commitment to Organization:
Sports Authority of Thailand

จักรกฤษณ์ ปีอาทิตย์

DPU

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
พ.ศ. 2550

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ได้รับความอนุเคราะห์ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่ได้ให้ทุนในการศึกษาหลักสูตรนี้ ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ทางด้านวิชาการขอน้อมระลึกถึงพระคุณของ ครูบาอาจารย์ ทุกท่านที่ได้เคยประสิทธิ์ประสาท วิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยมาจนถึงทุกวันนี้ และงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้มีพระคุณหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของงานวิจัย ด้วยความเมตตา กรุณา ต่อผู้วิจัยอย่างมาก ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูง และขอขอบพระคุณอย่างสูงต่อ ผศ.ดร.อดิลล่า พงศ์ยี่หล้า ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รศ.วิรัช สงวนวงศ์วาน กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรศ.ศิริชัย พงษ์วิชัย กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำทางด้านวิชาการ แก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ทางด้านข้อมูลองค์การ และการเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับความสำเร็จอย่างดีด้วยความร่วมมือจากบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอน้อมระลึกถึงพระคุณของครอบครัวข้าพเจ้า โดยเฉพาะ คุณพ่อ และคุณแม่ ที่ได้ให้ความรัก ความห่วงใย ดูแลเอาใจใส่ และเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดเวลา และขอขอบพระคุณพี่ๆ น้องๆ และ เพื่อนทุกคนที่คอยให้กำลังใจ และ ความช่วยเหลือตลอดมา

ท้ายนี้หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีคุณประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าของผู้ที่สนใจ ผู้วิจัยขอยกคุณความดีที่ได้ให้แก่ บุพการี และผู้มีพระคุณทุกท่าน แต่หากมีความบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

จักรกฤษณ์ ปีอาทิตย์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การ : กรณี การกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)
ชื่อผู้เขียน : จักรกฤษณ์ ปีอาทิตย์
อาจารย์ที่ปรึกษา : ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์
สาขาวิชา : บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา : 2549

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับพันธะผูกพันต่อองค์การ ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อพันธะผูกพันต่อองค์การ และศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)

ประชากรที่ทำการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ซึ่งเป็นหน่วยงานภายในที่ทำหน้าที่บริการจัดการ/อำนวยการภายใน รวมถึงการกำหนดนโยบาย แผน และทิศทางให้กับการกีฬาแห่งประเทศไทย ซึ่งได้แก่สายงานที่มีผู้ว่าการฯดูแลรับผิดชอบด้านบริหารประกอบด้วย 4 สายงานคือ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศ ฝ่ายกีฬาอาชีพและสิทธิประโยชน์ และ ฝ่ายส่งเสริมกีฬา โดยผู้วิจัยได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 186 คน จากประชากรทั้งสิ้น 346 คน การวิจัยนี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าทางสถิติในการทดสอบคือ แสดงผลระดับพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ แสดงผลความแตกต่างของระดับพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ที่มีปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ คือ ค่า t-test และ One-Way ANOVA แสดงผลปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อพันธะผูกพันต่อองค์การ สถิติที่ใช้คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ แสดงผลปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การ สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์การถดถอดพหุคูณแต่ละขั้นตอน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) มีอยู่ในระดับมากและบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ที่มีความแตกต่างกันทางด้านปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีพันธะผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่สามารถทำนายผลของพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) พบว่า ปัจจัยที่สามารถทำนายผลของพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ได้ดี มีสองปัจจัยโดยเรียงตามลำดับความสามารถในการทำนายที่ดี คือ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน และ ในการศึกษาถึงอำนาจการทำนายของตัวแปรในแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีตัวแปรที่สามารถเป็นตัวทำนายที่ดีโดยเรียงลำดับตามความสามารถในการทำนายที่ดี คือ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงานและ ความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ มีตัวแปรที่สามารถเป็นตัวทำนายที่ดี คือ นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีตัวแปรที่สามารถเป็นตัวทำนายที่ดีโดยเรียงลำดับตามความสามารถในการทำนายที่ดี คือ ความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และจากการวิเคราะห์ตัวแปรทั้งหมดพบว่ามีตัวแปรที่สามารถเป็นตัวทำนายที่ดีโดยเรียงลำดับตามความสามารถในการทำนายที่ดี คือ ความสำคัญของงาน นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ความมั่นคงในงาน และ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

Thesis Title : Factors Affecting Commitment to Organization: Sports Authority of Thailand

Author : Jakkrid Peearetid

Thesis Advisor : Prof. Dr. Sermsak Wisalaporn

Department : Business Administration

Academic Year : 2006

ABSTRACT

The purposes of this research were to investigate the levels of commitment to organization, to examine various factors affecting commitment to organization including characteristics of work, organizational structure and work experience which correlated with commitment to organization and to study the effect of characteristics of work, organizational structure and work experience on the commitment to organization of the personnel in Sports Authority of Thailand or SAT (Head Office).

The population studied was the personnel of SAT (Head Office) which is the internal work unit in charge of service provision and internal management as well as determination of policy, plan and direction for SAT (Head Office). The organization consists of four departments with the governor of the SAT responsible for administration, athletic excellence, professional athletes and benefits including athletic promotion. The research sample size was 186 out of 346 officials of the SAT. A questionnaire was used as the only research instrument for collecting the data. In order to illustrate the levels of commitment to the organization of the SAT's personnel, the analysis of the data was accomplished by arithmetic mean ($\overline{X}$) and standard deviation (S.D.) Furthermore, t - test, and one - way ANOVA were utilized for finding the effect of different levels of the commitment to organization of The SAT's personnel on different personal characteristics. To investigate whether the characteristics of work, organizational structure and work experience related to the commitment of organization, simple correlation (r) and multiple correlation coefficient (R) were used and the researcher also conducted stepwise multiple regression analysis to examine the effect of the characteristics of work, organizational structure and work experience on the commitment to organization of the SAT's personnel.

The research findings revealed that the commitment to organization of the SAT's personnel was at the high level and the SAT's personnel (Head Office) with different personal characteristics including gender, age, marital status, educational level, salary rate and years of service did not have different commitment to organization. Characteristics of work, organizational structure and work experience significantly correlated with the commitment to organization of the SAT's personnel (Head Office) at the 0.1 significance level. The two factors well predicting the effect of the commitment to organization of the SAT's personnel (Head Office) were work experience and characteristics of work. In addition, it was found that the characteristics of work had the variables which were good predictors including responsibility for duty, work progress and job security respectively. In the aspects of organizational structure, policy, rules and regulations were the variables which were the good predictors. Besides, significance of work and relationship with colleagues and the superior were the good predictors of work experience. The analysis of all variables revealed that the significance of work were the best predictors and coming in second were policy, rules, regulations, job security and relationship of the superior respectively.

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ฆ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ
กิตติกรรมประกาศ ..... ช
สารบัญตาราง ..... ญ
สารบัญภาพ ..... ฏ
บทที่
1. บทนำ 1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา 1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 4
1.3 สมมติฐานการวิจัย 5
1.4 ขอบเขตของการวิจัย 5
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย 6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ 8
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 10
2. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 11
2.1 การกีฬาแห่งประเทศไทย 11
2.2 พันธะผูกพันต่อองค์การ 17
2.2.1 ความหมายพันธะผูกพันต่อองค์การ 17
2.2.2 ความสำคัญของพันธะผูกพันต่อองค์การ 22
2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพันธะผูกพันต่อองค์การ 26
2.2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การ 29
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 33
2.3.1 ผลงานวิจัยในประเทศ 33
2.3.2 ผลงานวิจัยในต่างประเทศ 36

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3. ระเบียบวิธีวิจัย..... 38
3.1 แบบแผนการวิจัย..... 38
3.2 ลักษณะของประชากรที่ศึกษา..... 38
3.3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา..... 38
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 40
3.5 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 41
3.6 วิธีรวบรวมข้อมูล..... 42
3.7 การหาคุณภาพของเครื่องมือ..... 42
3.8 เกณฑ์การให้คะแนน..... 43
3.9 การวิเคราะห์ข้อมูล..... 44
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 45
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)..... 46
4.1.1 จำนวนข้อมูล..... 46
4.1.2 ลักษณะข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง..... 47
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย..... 50
4.2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1..... 50
4.2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2..... 53
4.2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3..... 56
5. สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 61
5.1 สรุปผล..... 63
5.2 อภิปรายผล.....65
5.3 ข้อเสนอแนะ.....70
5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ..... 70
5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป..... 71
บรรณานุกรม..... 72
ภาพผนวก..... 79
แบบสอบถาม.....80
ประวัติผู้เขียน.....86

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

2.1 ตารางความสำคัญของระดับพันธะผูกพันที่ส่งผลต่อองค์การ..... 24

4.1 จำนวนร้อยละของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่จัด
เก็บได้จำแนกตามสายงานที่รับผิดชอบ..... 46

4.2 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล..... .. 47

4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ
พันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย
(ส่วนกลาง) จำแนกออกเป็นรายด้านและโดยรวม..... 50

4.4 การวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับพันธะ
ผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย(ส่วนกลาง)
ที่มีเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ต่างกัน..... 51

4.5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของพันธะผูกพัน
ต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ที่มี อายุ
ระดับเงินเดือนต่อเดือนและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ต่างกัน.....52

4.6 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน
ลักษณะงานกับพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่ง
ประเทศไทย(ส่วนกลาง)..... 53

4.7 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน
ลักษณะโครงสร้างองค์การกับพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
การกีฬาแห่งประเทศไทย(ส่วนกลาง).....54

4.8 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน
ประสบการณ์ในการทำงานกับพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
การกีฬาแห่งประเทศไทย(ส่วนกลาง) 54

4.9 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่าง
ปัจจัยด้านลักษณะงานปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้าน
ประสบการณ์ในการทำงาน กับ พันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
การกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)..... 55

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.10 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของ
ปัจจัยด้านต่างๆที่มีอำนาจการทำนายผลของพันธะผูกพันต่อองค์การ
ของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย(ส่วนกลาง)..... 57
4.11 อำนาจการทำนายของตัวแปรในแต่ละ
ปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่ง
ประเทศไทย (ส่วนกลาง)..... 58
4.12 อำนาจการทำนายของตัวแปรโดยรวม
ในปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่ง
ประเทศไทย (ส่วนกลาง) 59

DPU

สารบัญภาพ

ภาพที่ หน้า

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 7

DPU

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกเรามีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การที่องค์การหรือหน่วยงานหนึ่งต้องการที่จะพัฒนาองค์การให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์การจะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ซึ่งการดำเนินการนี้ต้องอาศัยกระบวนการบริหารและการจัดการที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นั้น บุคลากรภายในองค์การจะเป็นตัวการสำคัญในการที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

โดยสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป กลายเป็นสังคมเทคโนโลยีข่าวสาร สังคมที่เน้นคุณภาพมากขึ้น สังคมที่ไร้พรหมแดนการรับรู้ ทำให้เกิดการตื่นตัวในองค์การต่างๆซึ่งต้องการคนที่มีคุณภาพให้สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นได้ ต้องการบริหารจัดการที่เน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ต้องการบริหารคนให้คุ้มกับคุณค่าของเขา นอกจากนั้นยังต้องการคนที่เป็นทั้งคนเก่งและคนดีในองค์การอีกด้วย ดังนั้น การสร้างบุคลากรเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ องค์การต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่ไปกับการปรับปรุงการบริหารงาน ให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนไปของโลกอยู่เสมอ

พันธะผูกพันต่อองค์การ คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์การ มีพันธะผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์การซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยมีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ทำตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และจะแสดงออกถึงความตั้งใจทำงาน เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่เสียสละอุทิศตนพยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายเกิดผลประโยชน์ต่อองค์การ และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์การ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์การรู้สึกว่าตนเอง

เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น (Steers and Porter, 1983 : 442-443)

ดังนั้นสิ่งที่องค์การต้องตระหนักอยู่เสมอ คือ องค์การจะพัฒนาอย่างไรเพื่อจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การเกิดพันธะผูกพัน ยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การและพร้อมทุ่มเทพลัง ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ขณะเดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ พันธะผูกพันขององค์การ จะก่อให้เกิดความเชื่อและเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์การ บุคลากรที่มีพันธะผูกพันต่อองค์การจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และปฏิบัติงานกับองค์การในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์การต้องการ (พิชญากุล ศิริปัญญา, 2546 : 1)

พันธะผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใดเพราะพันธะผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์การทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การและเป็นผู้มีส่วนในการสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การรวมทั้งช่วยลดการคุกคามจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากสมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์การของตนเองมากนั่นเอง (Buchanan II, 1974 : 534)

แนวคิดเกี่ยวกับพันธะผูกพันต่อองค์การนั้น ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในด้านงานวิจัย ตลอดจนผู้บริหารและนักวิเคราะห์องค์การ ซึ่งพยายามแสวงหาวิธีการที่จะรักษาสมาชิกขององค์การให้ทำงานอยู่ในองค์การได้ยาวนาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของสมาชิกตลอดจนลดการขาดงานของสมาชิก ซึ่งในการศึกษาความต้องการของบุคคล ก็เพื่อจะได้เข้าใจความ ความต้องการของบุคคลที่ต้องการทั้งทางด้านกายภาพ และความต้องการทางด้านจิตใจและสังคม ทั้งนี้เป็นการตอบสนองความต้องการจนเกิดความพึงพอใจในการทำงานก็จะส่งผลทำให้องค์การเข้มแข็ง และสามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่องค์การตั้งไว้ (ปราโมทย์ บุญเลิศ, 2545 : 22)

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า “พันธะผูกพันต่อองค์การ” มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล และต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ เพราะหากบุคคลมีพันธะผูกพันต่อองค์การสูง ก็ย่อมจะมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้องค์การประสบความสัมฤทธิผลในเป้าหมายที่กำหนดไว้ การขาดพันธะผูกพันต่อองค์การก็จะกลายเป็นปัญหาสำคัญมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับหน่วยราชการและรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินงานโดยมีเป้าหมายสำคัญในการให้บริการแก่สาธารณะชน ซึ่งโดยปกติมักจะถูกวิพากษ์วิจารณ์ในด้านคุณภาพของการส่งมอบบริการแก่สาธารณะว่าเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอยู่เสมอ ซึ่งเวลส์และเลแวน (Welsh and Lavan, 1981 : 1079-1089) กล่าวไว้ว่า การขาดความยึดมั่นผูกพันของสมาชิกในหน่วยงานที่มี

นโยบายในการบริการ นอกจากจะเกิดความสูญเสียตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ยังก่อให้เกิดปัญหาการให้บริการที่ไม่ดีอีกด้วย ปัญหาผลกระทบ การมีพันธะผูกพันต่อองค์การต่ำ อาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมานานในระบบราชการไทย ดังจะเห็นได้จากการเปรียบเทียบลักษณะการทำงานของระบบราชการไทยว่า "ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม" จนมาถึงปัญหาสำคัญคือ การสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพ ปัญหานี้นับเป็นปัญหาที่สำคัญมากทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน (บัญชา นิ่มประเสริฐ, 2542 : 2-3) ซึ่งบุคลากรขององค์การใดก็ตามมีพันธะผูกพันต่อองค์การย่อมจะทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างสุดความสามารถ แต่ในทางตรงข้ามหากองค์การใดบุคลากรไม่มีพันธะผูกพันต่อองค์การอาจส่งผลเสียให้กับองค์การได้ (กรกฎ พลพานิช, 2540 : 2)

ขณะนี้ การกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) เดิมสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีภารกิจตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการกีฬา พ.ศ. 2528 โดยมีภาระหน้าที่ในการส่งเสริมกีฬา ช่วยเหลือร่วมมือในการจัดและดำเนินการกีฬา ติดต่อร่วมมือกับองค์การกีฬาหรือสมาคมกีฬาทั้งในและนอกประเทศ จากการที่รัฐบาลมีนโยบายในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานราชการเพื่อให้มีคุณภาพสูงในการปฏิบัติงาน ในปี พ.ศ.2545 มีการจัดตั้งกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2545 ทำให้ การกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งกระทรวงฯ ได้มอบหมายให้กกท. มีหน้าที่ใน 2 ด้าน คือ การกีฬาเพื่อความเป็นเลิศและกีฬาเพื่อการอาชีพ ซึ่งผลที่ตามมา คือ บทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างในปัจจุบันของ กกท. ไม่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของ กกท. ที่ได้รับจากกระทรวงฯ (การจัดทำโครงสร้างการกีฬาแห่งประเทศไทย, 2547 : 1)

ดังนั้นจึงมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์การใหม่ โดยเฉพาะอำนาจหน้าที่ของฝ่ายงานต่างๆจำเป็นจะต้องปรับปรุงให้สอดคล้องและสอดรับกับบทบาทและระบบการบริหารงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามการบริหารงานของรัฐบาลและกระทรวงเจ้าสังกัดแม้ว่าการปรับโครงสร้างของ กกท. ใหม่นั้นเป็นสิ่งที่ดีแต่ยังส่งผลกระทบต่อองค์การและบุคลากร กกท. ในด้านต่างๆซึ่งเกิดจากการที่ กกท. มีรูปแบบการบริหารจัดการเป็นรัฐวิสาหกิจ แต่ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ กกท. ส่วนใหญ่ยังอ้างอิงระเบียบของราชการ ระเบียบ ข้อบังคับ หลายประการไม่ชัดเจน ล้าสมัย แนวทางในการปฏิบัติงานของ กกท. ทั้งในส่วนกลางและในส่วนภูมิภาคยังไม่ประสบผลสำเร็จ การปฏิบัติงานและประสานงาน การทำงานมีข้อขัดข้องและอุปสรรคมาก ขาดการสร้างแนวความคิดที่มีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่มีทิศทางเดียงกัน ทำให้การพัฒนาองค์การโดยภาพรวมขาดประสิทธิภาพและการจัดทำโครงสร้างใหม่นี้ยังเป็นโครงสร้างที่ใหญ่แต่ยังคงอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่จำกัด จำนวนบุคลากรไม่เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังกำหนดไว้ การบริหารจัดการด้านบุคลากรยังขาดประสิทธิภาพ มีการ

บรรจุหรือแต่งตั้งบุคลากรไม่ตรงกับความรู้ความสามารถหรือคุณวุฒิ และการที่ กกท. มีบุคลากรค่อนข้างน้อยทำให้ไม่เพียงพอตามภารกิจหน้าที่ ทั่วประเทศ บุคลากรมีความรู้ไม่เพียงพอในการทำงาน โดยเฉพาะบุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารจัดการ ขาดการส่งเสริมพัฒนาด้านความรู้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ไม่ทันกับสถานการณ์ในปัจจุบัน บุคลากรขาดแรงจูงใจ ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขาดแรงกระตุ้นในการทำงาน สวัสดิการที่ได้รับค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับรัฐวิสาหกิจอื่น ขาดจิตสำนึกในความเป็นเจ้าของและการพัฒนาองค์การ ขาดความสามัคคี และไม่มีความโปร่งใส อีกทั้งการดำเนินงานด้านการกีฬาที่ผ่านมา มีการแทรกแซงการบริหารงานจากฝ่ายการเมืองทำให้การทำงานไม่เป็นอิสระ บางครั้งการบริหารงานกีฬาของชาติถูกผูกขาดโดยระบบและข้อบังคับของผู้มีอำนาจในแต่ละยุค จากการปฏิบัติงานที่อยู่ใต้กระแสการเมืองนี้ทำให้งานมีการเบี่ยงเบนไปจากที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ซึ่งมีผลต่อการพัฒนากีฬาให้ต่อเนื่องในระยะยาวได้ (แผนกลยุทธ์การกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2545-2554 : 4-5)

จากที่ได้กล่าวมาหากได้มีการศึกษาถึงพันธะผูกพันต่อองค์การและปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) แล้วย่อมส่งผลให้การดำเนินงานในการบริหารงานในองค์การ มีประสิทธิภาพและพร้อมที่จะปรับตัวให้การดำเนินงานบรรลุผลและเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและการพัฒนากีฬาเพื่ออาชีพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)

1.3.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยได้ทำการคาดคะเนผลของการศึกษาตามสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1.3.1 พันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) อยู่ในระดับปานกลางและปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกันมีระดับพันธะผูกพันที่แตกต่างกัน

1.3.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย(ส่วนกลาง)

1.3.3 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ด้านประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังต่อไปนี้

1.4.1 ประชากร

ประชากรที่ทำการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ซึ่งเป็นหน่วยงานภายในที่ทำหน้าที่บริการจัดการ/อำนวยการภายใน รวมถึงการกำหนดนโยบาย แผนและทิศทางให้กับการกีฬาแห่งประเทศไทย ซึ่งได้แก่สายงานที่มีผู้ว่าการฯดูแลรับผิดชอบด้านบริหารประกอบด้วย 4 สายงานหลัก จำนวนทั้งสิ้น 346 คน แบ่งเป็น

1.4.1.1 ฝ่ายบริหาร	จำนวน	79 คน
1.4.1.2 ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศ	จำนวน	38 คน
1.4.1.3 ฝ่ายกีฬาอาชีพและสิทธิประโยชน์	จำนวน	35 คน
1.4.1.4 ฝ่ายส่งเสริมกีฬา	จำนวน	194 คน

1.4.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1.4.2.1 ตัวแปรอิสระ คือ -ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล
-ปัจจัยด้านลักษณะงาน
-ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ
-ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

1.4.2.2 ตัวแปรตาม คือ - พันธะผูกพันต่อองค์การ

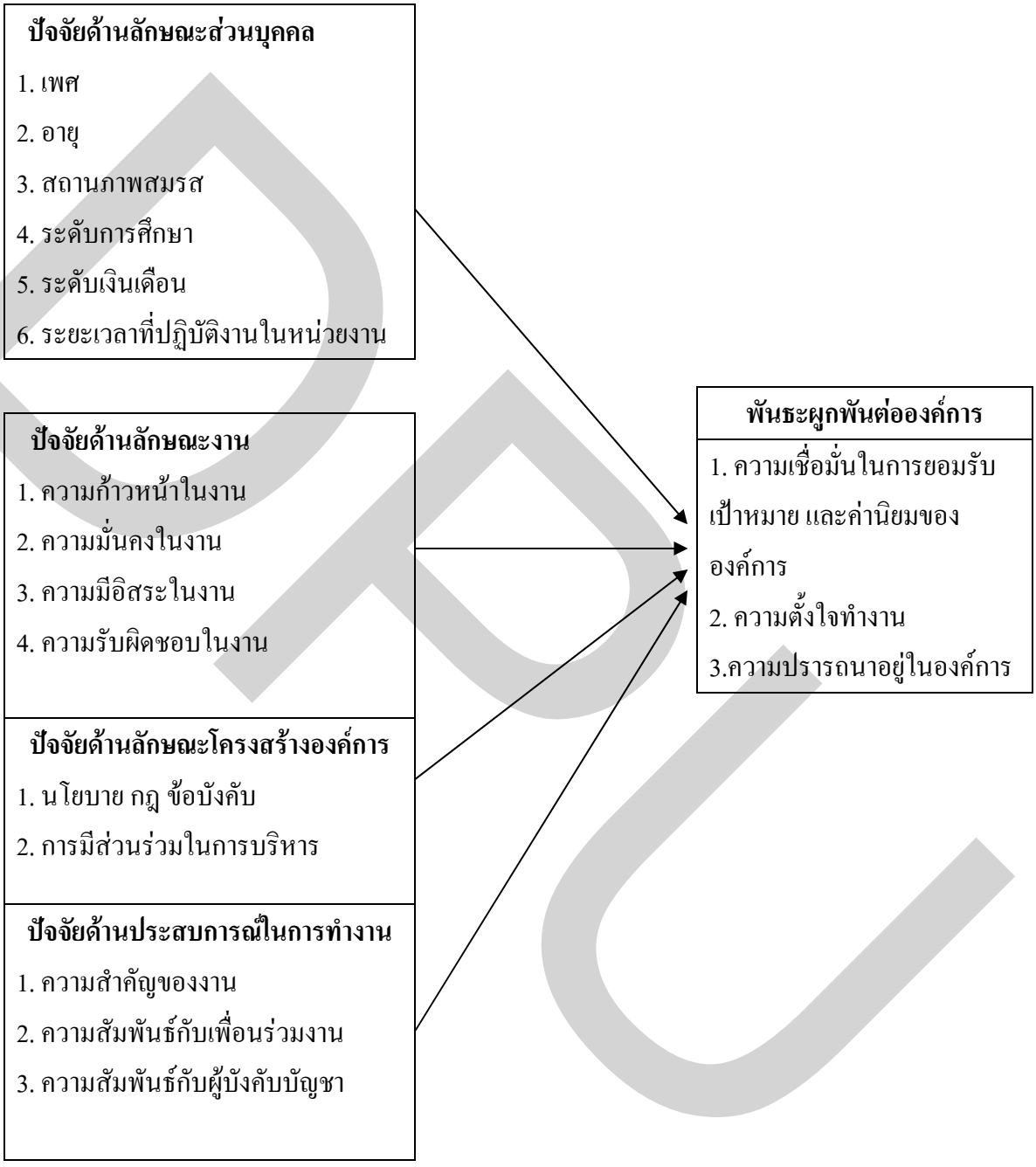
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษางานวิจัยชิ้นนี้ ผู้วิจัยได้ เลือกตัวแปรที่คาดว่าจะมีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) โดยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับพันธะผูกพันต่อองค์การและได้นำมาใช้ในการกำหนด ปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การ : กรณี การกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)

โดยได้นำเอาแนวคิดของ สเตียร์ และ พอร์ตเตอร์ (Steers and Porter, 1983) มาเป็นแนวคิดหลักในการกำหนดตัวแปรงานวิจัย ที่อธิบายว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การซึ่งจะแสดงออกมาในรูปของความเชื่อมั่นในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความตั้งใจทำงาน ความปรารถนาอยู่ในองค์การ ดังภาพแสดงต่อไปนี้

DPU

ตัวแปรอิสระ **ตัวแปรตาม**



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

1.6.1 พันธะผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์การโดยมี มีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความตั้งใจทำงาน ความปรารถนาอยู่ในองค์การ ดังต่อไปนี้

1.6.1.1 ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การมีการรับรู้ยอมรับในเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์การ มีทัศนคติในเชิงบวกกับองค์การ รวมถึงในการยอมรับในเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงในเป้าหมายบางประการขององค์การเพื่อให้องค์การมีการพัฒนาทันต่อสภาพการณ์ในปัจจุบัน

1.6.1.2 ความตั้งใจทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรภายในองค์การจะใช้ความรู้ความสามารถเพื่อ อุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

1.6.1.3 ความปรารถนาอยู่ในองค์การ หมายถึง การที่บุคลากรภายในองค์การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานอยู่ในองค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ และ พร้อมปฏิบัติงานเพื่อให้เป้าหมายขององค์การบรรลุความสำเร็จและไม่คิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออก

1.6.2 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) คือ คุณลักษณะความแตกต่างของแต่ละบุคคลในองค์การโดยพิจารณาได้จาก

1.6.2.1 เพศ

1.6.2.2 อายุ หมายถึง อายุของบุคลากรในองค์การคิดตามปีปฏิทิน

1.6.2.3 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพการครองตนของบุคลากรในองค์การ

1.6.2.4 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับวุฒิการศึกษาที่บุคลากรภายในองค์การได้รับสูงสุดจนถึงปัจจุบัน

1.6.2.5 ระดับเงินเดือน หมายถึง อัตราเงินเดือนที่บุคลากรภายในองค์การได้รับ ณ เวลาปัจจุบัน

1.6.2.6 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรในองค์การปฏิบัติหน้าที่ในงาน โดยนับตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานในองค์การจนถึงปัจจุบัน

1.6.3 ปัจจัยด้านลักษณะงาน (Job or Role-related characteristics) คือ คุณลักษณะของงานที่บุคลากรภายในองค์การได้รับ โดยพิจารณาจาก

1.6.3.1 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน

1.6.3.2 ความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่บุคลากรภายในองค์การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงานเพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงานแก่บุคลากรยิ่งขึ้น

1.6.3.3 ความมีอิสระในงาน หมายถึง การที่บุคลากรภายในองค์การ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ถูกบังคับ มีอำนาจอย่างเพียงพอในการตัดสินใจ สามารถนำเสนอสิ่งใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน และสามารถกำหนดวิธีการทำงานของตนเอง

1.6.3.4 ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การที่บุคลากรภายในองค์การ ได้รับงานที่มีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงานสามารถทำงานนั้นได้ตั้งแต่ต้นจนบังเกิดผล สามารถจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้อง และมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน

1.6.4 ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ (Structural characteristics) คือ คุณลักษณะรูปแบบขององค์การในการที่จะให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์การ โดยมีขอบเขตอย่างชัดเจนพิจารณาจาก

1.6.4.1 นโยบาย กฎ ข้อบังคับ หมายถึง สิ่งที่ใช้เป็นตัวกำหนด อำนาจหน้าที่ของบุคลากรภายในองค์การ

1.6.4.2 การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง การที่บุคลากรภายในองค์การได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะในการทำงานรวมถึงการตัดสินใจในการปฏิบัติงานภายในองค์การ

1.6.5 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน (Work experiences) คือ การรับรู้ของบุคลากรภายในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานภายในองค์การ โดยพิจารณาจาก

1.6.5.1 ความสำคัญของงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์การ ที่มีต่องานที่ปฏิบัติหรือรับผิดชอบอยู่ ว่ามีความสำคัญต่อองค์การ

1.6.5.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคลากรภายในองค์การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน การประสานงานรวมทั้งมีการร่วมมือกันทำงานโดยสัมพันธ์อันดีภายในองค์การ

1.6.5.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่บุคลากรภายในองค์การมีความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชาว่าตนเองได้รับการปฏิบัติที่ดีต่อกัน ด้วยสัมพันธ์ภาพที่มีมิตรไมตรีต่อกัน

1.6.6 การกีฬาแห่งประเทศไทย หมายถึง หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีหน้าที่ส่งเสริมและควบคุมการดำเนินกิจการกีฬา มีชื่อย่อว่า กกท. แบ่งออกเป็นการกีฬาแห่งประเทศไทยส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

1.6.7 บุคลลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในระดับบริหารและระดับปฏิบัติการของการกีฬาแห่งประเทศไทย

1.6.8 องค์การ หมายถึง การกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 สายงานหลัก ได้แก่

1.6.8.1 สายงานบริหาร ประกอบด้วย ฝ่ายนโยบายและแผน ฝ่ายการคลัง ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและสารสนเทศ

1.6.8.2 สายงานกีฬาเป็นเลิศ ประกอบด้วย ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศ สำนักกีฬาภูมิภาค

1.6.8.3 สายงานกีฬาอาชีพและสิทธิประโยชน์ ประกอบด้วย ฝ่ายพัฒนากีฬาอาชีพ ฝ่ายสิทธิประโยชน์และมาตรฐานกีฬา

1.6.8.4 สายงานส่งเสริมกีฬา ประกอบด้วย ฝ่ายสถานกีฬาและบริการ ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา ฝ่ายพัฒนาบุคลากรกีฬาและการทะเบียน

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยเรื่อง “ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การ : กรณี การกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)” โดยสิ่งที่คาดหวังว่าองค์การจะได้รับผลประโยชน์ ดังต่อไปนี้

1.7.1 สามารถใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหาร พิจารณาในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ใช้เป็นข้อมูลในการบริหาร บุคลากร ตลอดจน เป็นแนวทางในการคัดเลือกและพัฒนา บุคลากรตามความต้องการและความจำเป็น

1.7.2 สามารถใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็น ข้อมูลในการมอบหมายงานให้ถูกต้องเหมาะสมกับบุคลากรตลอดจนการปรับปรุงการสร้างขวัญกำลังใจและบรรยากาศในการทำงาน

1.7.3 สามารถใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารของการกีฬาแห่งประเทศไทย ใช้เป็นแนวทางเสริมสร้างพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย

DPU

DPU

DPU

DPU

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง "ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การ : กรณี การกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)" มีผลการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำเสนอตามลำดับดังนี้

2.1 การกีฬาแห่งประเทศไทย

2.2 พันธะผูกพันต่อองค์การ

2.2.1 ความหมายของพันธะผูกพันต่อองค์การ

2.2.2 ความสำคัญของพันธะผูกพันต่อองค์การ

2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพันธะผูกพันต่อองค์การ

2.2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 การกีฬาแห่งประเทศไทย

2.1.1 ประวัติการกีฬาแห่งประเทศไทย

"การกีฬาแห่งประเทศไทย" เรียกโดยย่อว่า "กกท." ได้จัดขึ้นโดยพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2528 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 102 ตอนที่ 149 ลงวันที่ 17 ตุลาคม 2528 โดยเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้คือ เพื่อจัดตั้งการกีฬาแห่งประเทศไทยขึ้นแทน "องค์การส่งเสริมการกีฬาแห่งประเทศไทย" (ซึ่งตั้งขึ้นตาม พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การส่งเสริมการกีฬาแห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2507) และให้มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมกีฬา และควบคุมการดำเนินกิจการกีฬาได้กวางขวางและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

โดยในของพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย การกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นหน่วยงานรัฐวิสากิจ สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยงและกีฬา โดยได้รับงบประมาณรายจ่ายประจำปีจากรัฐบาล

การบริหารงานของการกีฬาแห่งประเทศไทยนั้น บริหารโดยคณะกรรมการกีฬาแห่งประเทศไทย ประกอบด้วยกรรมการโดยตำแหน่ง และกรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีเป็นคนแต่งตั้ง มี

นายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี ที่นายกมอบหมายเป็นประธาน และมีผู้ว่าการ การกีฬาแห่งประเทศไทยรับผิดชอบต่อคณะกรรมการในการบริหารงานของการกีฬาแห่งประเทศไทย

2.1.2 วิสัยทัศน์

จากปี พ.ศ. 2545 ที่มีการจัดกระทรวงท่องเที่ยวและกีฬาโดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2545 ทำให้ กกท. เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งกระทรวงฯ ได้มอบหมายให้ กกท. มีหน้าที่ใน 2 ด้าน คือ การกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ และกีฬาเพื่อการอาชีพ ดังนั้น กกท. จึงได้ปรับปรุงวิสัยทัศน์ใหม่ดังนี้

“การกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นองค์การหลักในการพัฒนากีฬาทุกระดับ เพื่อให้ประเทศเป็นหนึ่งในกลุ่มผู้นำทางการกีฬาของเอเชีย”

2.1.3 พันธกิจ

“พัฒนากีฬาทุกระดับให้ได้มาตรฐานสากลและเข้าถึงประชาชนทุกกลุ่ม พัฒนากีฬาและบุคลากรทางการกีฬาให้มีขีดความสามารถเป็นที่ยอมรับของนานาประเทศ ให้ความรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีทางกีฬาอย่างมีคุณภาพ พัฒนากีฬาอาชีพให้เป็นระบบและได้มาตรฐาน บริหารจัดการแบบมืออาชีพ ตลอดจนบูรณาการการกีฬากับการท่องเที่ยว เพื่อสร้างงานและรายได้ โดยใน 5 ปีแรกมุ่งในประเทศเป็นผู้นำด้านกีฬาสากล ในกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้”

2.1.4 วัตถุประสงค์

2.1.4.1 ส่งเสริม และสนับสนุนให้เยาวชนและประชาชนทุกกลุ่มรักกีฬา ดูกีฬา และเล่นกีฬาอย่างต่อเนื่องและรวมตัวเป็นประชาคมเครือข่ายกีฬาทุกระดับ

2.1.4.2 พัฒนากีฬาและบุคลากรกีฬาให้มีขีดความสามารถสูงขึ้น โดยนำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬามาประยุกต์ใช้

2.1.4.3 พัฒนากีฬาที่ได้รับความนิยมให้เป็นกีฬาอาชีพ ให้นักกีฬา บุคลากรกีฬา และองค์กรเครือข่ายกีฬาอาชีพ ได้มาตรฐานและเป็นระบบ

2.1.4.4 บริหารจัดการแบบมืออาชีพรวมทั้ง บูรณาการกีฬาและการท่องเที่ยวเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ และเพิ่มมูลค่าทางการกีฬา

2.1.5 หน้าที่ความรับผิดชอบ

ในส่วนหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างต่างๆของการกีฬาแห่งประเทศไทยที่ผ่านมานั้นพบว่า ไม่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของ กกท. ที่ได้รับจากกระทรวงฯ ดังนั้นจึงมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์การใหม่โดยเพิ่มสายงานจากเดิมมี 3 สายงาน คือ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายส่งเสริมกีฬา และฝ่ายพัฒนาการกีฬา เป็น 4 สายงาน คือ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศ ฝ่ายกีฬาอาชีพและสิทธิประโยชน์ และฝ่ายส่งเสริมกีฬา โดยมีการปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของฝ่ายงานต่างๆ ให้สอดคล้องและสอดรับกับบทบาทและระบบการบริหารงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามการบริหารงานของรัฐบาลและกระทรวงเจ้าสังกัด ดังนี้

2.1.5.1 ฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย

1) ฝ่ายนโยบายและแผน มีหน้าที่วิเคราะห์แผนและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกีฬา วางแผน ดำเนินการ ประสานงานในการจัดทำแผนกีฬาทั้งปวง ปฏิบัติหน้าที่หน่วยงานกลางในการกำกับเกี่ยวกับแผนการกีฬาของชาติร่วมกับส่วนราชการหรือองค์การกีฬาต่างๆเกี่ยวข้อง และจัดทำแผนเป็นไปตามนโยบาย ตลอดจนติดตามและประเมินผล รวมเสนอแนะแนวทางแก้ไข โดยแบ่งออกเป็น 2 กอง

(1) กองแผนงานและงบประมาณ แบ่งออกเป็น 3 งาน คือ งานนโยบายและแผน งานพัฒนาและประสานแผน งานงบประมาณ

(2) กองติดตามประเมินผล แบ่งออกเป็น 2 งาน คือ งานติดตามงบประมาณ งานวิเคราะห์และประเมินผล

2) ฝ่ายการคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผน อำนวยการ ประสานงาน ละกำกับ ดูแลตรวจสอบควบคุม การรับจ่ายเงินเก็บรักษาเงิน และเก็บสารทางการเงินให้เรียบร้อย และดำเนินการด้านการพัสดุทั้งปวงให้ ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการทางด้านบัญชีให้เป็นไปตามระบบและการแยกประเภทที่ถูกต้อง แบ่งออกเป็น 3 กอง คือ

(1) กองบัญชี แบ่งออกเป็น 2 งาน คือ งานระบบบัญชี งานบัญชีลูกหนี้และกองทุน

(2) กองการเงิน แบ่งออกเป็น 2 งาน คือ งานการเงิน งานการเงินองค์กรกีฬา

(3) กองพัสดุ แบ่งออกเป็น 2 งาน คือ งานจัดซื้อจัดจ้าง งานคลังพัสดุและยานพาหนะ

3) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและสารสนเทศ มีหน้าที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล งานสวัสดิการ งานพัฒนาบุคคล และ รวมทั้งงานปฏิบัติงานคอมพิวเตอร์ และงานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ แบ่งออกเป็น 2 กอง คือ

(1) กองทรัพยากรบุคคล แบ่งออกเป็น 2 งาน คือ งานบริหารงานและสวัสดิการบุคคล งานพัฒนาบุคคล

(2) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ แบ่งออกเป็น 2 งาน คือ งานปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ งานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

2 .1.5.2 ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศ ประกอบด้วย

1) ฝ่ายพัฒนากีฬาเป็นเลิศ มีหน้าที่ในการวางแผนและกำหนดแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาเป็นเลิศเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ

รวมถึงกำกับดูแลการบริหารงานและการดำเนินงานขององค์กรกีฬาและสมาคมกีฬาฯ เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางในการพัฒนาและสนับสนุนกีฬาเป็นเลิศที่ได้กำหนดไว้ แบ่งออกเป็น 4 กอง คือ

(1) กองพัฒนากีฬาเป็นเลิศ แบ่งออกเป็น 2 งาน คือ งานศึกษา วิเคราะห์และพัฒนากีฬาเป็นเลิศ งานกำกับดูแลและติดตามประเมินผล

(2) กองแข่งขันกีฬาเป็นเลิศ แบ่งออกเป็น 2 งาน คือ งานแข่งขันกีฬาในประเทศ งานแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติ

(3) กององค์กรและสวัสดิการกีฬา แบ่งออกเป็น 2 งาน คือ งานประสานองค์กรและสมาคมกีฬา งานสวัสดิการและกองทุนนักกีฬา

(4) กองสนับสนุนกีฬาพื้นฐานและมวลชน แบ่งออกเป็น 2 งาน คือ งานสนับสนุนกีฬาพื้นฐาน งานสนับสนุนกีฬามวลชน

2) สำนักกีฬาภูมิภาค มีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมกีฬาในภูมิภาค ประสานงานและให้ความร่วมมือกับองค์กรกีฬาในส่วนภูมิภาคในการดำเนินกิจกรรมกีฬา และดูแลรักษาสถานที่ในความรับผิดชอบ การจัดตั้งศูนย์อุปกรณ์กีฬา การดำเนินด้านวิทยาศาสตร์กีฬา แบ่งออกเป็น 1 กอง และ 1 ศูนย์ ดังนี้

(1) กองบริหารงานภูมิภาค ประกอบด้วย 3 งาน คือ งานกีฬาภูมิภาค งานบริหารทั่วไป

(2) ศูนย์ กกท. ภาค ประกอบด้วย ศูนย์กกท. 5 ภาค โดยมีศูนย์ กกท. จังหวัดทั้ง 75 จังหวัด

2.1.5.3 ฝ่ายกีฬาอาชีพและสิทธิประโยชน์ ประกอบด้วย

1) ฝ่ายพัฒนากีฬาอาชีพ มีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนากีฬาสากลและกีฬาไทยที่มีศักยภาพให้เป็นกีฬาอาชีพที่มีระบบจัดการแข่งขันที่ได้มาตรฐานสากล ประสานงานกับหน่วยงานหรือสถาบันที่เกี่ยวข้องในการนำเอาการศึกษาวิทยาการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนากีฬาอาชีพแก่นักกีฬาและบุคลากรทางการกีฬา แบ่งออกเป็น 3 กอง คือ

(1) กองพัฒนากีฬาอาชีพ แบ่งออกเป็น 2 งาน คือ งานศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนากีฬาอาชีพ งานกำกับดูแลและประเมินผล

(2) กองแข่งขันและควบคุมกีฬาอาชีพ แบ่งออกเป็น 2 งาน คือ งานสนับสนุนกีฬาอาชีพ งานควบคุมกีฬาอาชีพ

(3) กององค์กรและสวัสดิการกีฬาอาชีพ แบ่งออกเป็น 2 งาน คือ งานประสานองค์กรกีฬาอาชีพ งานสวัสดิการและคุ้มครอง

2) ฝ่ายสิทธิประโยชน์และมาตรฐานกีฬา มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาการตลาดและสิทธิประโยชน์ รวมถึงการศึกษาและกำหนดมาตรฐานสถานกีฬาและอุปกรณ์กีฬา โดยวางแผน ประสานงานและพัฒนาให้เกิดรายได้จากอาคารสถานกีฬา อุปกรณ์กีฬา สิทธิประโยชน์ และ ทรัพยากรต่างๆของ กกท. แบ่งออกเป็น 3 กองดังนี้

(1) กองพัฒนาตลาดและสิทธิประโยชน์ แบ่งออกเป็น 2 งาน คือ งานตลาดและสิทธิประโยชน์ งานพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิ์

(2) กองพัฒนากิจกรรมกีฬา แบ่งออกเป็น 2 งาน คือ งานบริการกิจกรรมกีฬา งานลูกค้าสัมพันธ์

(3) กองมาตรฐานกีฬา แบ่งออกเป็น 2 งาน คือ งานมาตรฐานสถานกีฬา งานมาตรฐานอุปกรณ์กีฬา

2.5.1.4 ฝ่ายส่งเสริมกีฬา ประกอบด้วย

1) ฝ่ายสถานกีฬาและบริการ มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดสร้างอาคารสถานกีฬา และอุปกรณ์กีฬาตามแบบมาตรฐานสถานกีฬาและอุปกรณ์กีฬา หรือตามแบบมาตรฐานที่เหมาะสม เพื่อการจัดซื้อจัดจ้าง ออกแบบ ประเมินราคางานก่อสร้าง ให้ได้มาตรฐาน ให้บริการอาคารสถานกีฬา และอุปกรณ์กีฬาให้เป็นไปโดยระเบียบโดยเรียบร้อย แบ่งออกเป็น 3 กอง ดังนี้

(1) ศูนย์กีฬาแห่งชาติและส่วนกลาง แบ่งออกเป็น 2 งาน งานบริการและอาคารสถานกีฬา งานห้องสมุดและพิพิธภัณฑ์กีฬา

(2) กองวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม แบ่งออกเป็น 2 งาน คือ งานสำรวจออกแบบและประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้าง

(3) กองซ่อมบำรุง แบ่งออกเป็น 2 งาน คือ งานซ่อมบำรุงอาคาร งานซ่อมบำรุงพัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์กีฬา

2) ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา มีหน้าที่ความรับผิดชอบการประสาน และดำเนินการด้านวิทยาศาสตร์ทุกสาขาเพื่อพัฒนาความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ให้กับนักกีฬาทั่วไป นักกีฬาคนพิการและประชากรทางการกีฬาของสมาคมที่มีหน้าที่ในการส่งเสริมกีฬาที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอก กกท. ประกอบด้วย 3 กอง

(1) กองวิจัยและพัฒนากีฬา แบ่งเป็น 2 งาน ได้แก่ งานวิจัยวิทยาศาสตร์การกีฬา งานวิชาการและเทคโนโลยีการกีฬา

(2) กองกีฬาเวชศาสตร์ แบ่งออกเป็น 3 งาน คือ งานบริการและตรวจรักษา งานกายภาพบำบัด งานทันตนามัย

(3) กองสมรรถภาพการกีฬา แบ่งออกเป็น 3 งาน คือ งานทดสอบสมรรถภาพ งานส่งเสริมสมรรถภาพ งานควบคุมสารต้องห้าม

3) ฝ่ายพัฒนาบุคลากรกีฬาและการทะเบียน มีหน้าที่ความรับผิดชอบพัฒนาบุคลากรกีฬาด้านต่างๆ และ จัดให้มีระบบทะเบียนบุคลากรกีฬา นักกีฬา และทรัพยากรกีฬา เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและกีฬาอาชีพ แบ่งส่วนงานเป็น 2 กองดังนี้

(1) กองพัฒนาบุคลากรกีฬา แบ่งส่วนงานเป็น 3งานคือ งานพัฒนาบุคลากรกีฬาภายในประเทศ งานพัฒนาบุคลากรกีฬาระดับนานาชาติ งานพัฒนาวิชาการและสื่อการสอน

(2) กองทะเบียน แบ่งออกเป็น 3 งาน คือ งานทะเบียนบุคลากรกีฬา งานทะเบียนนักกีฬา งานทะเบียนทรัพยากรกีฬา

จากที่ได้กล่าวมาจะเห็นได้ว่า โครงสร้างองค์การของการกีฬาแห่งประเทศไทย ตัวใหม่นี้มีขนาดที่ใหญ่ขึ้นหากเปรียบเทียบกับโครงสร้างองค์การของการกีฬาแห่งประเทศไทยที่ผ่านมา ซึ่งเมื่อมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์การที่มีขนาดใหญ่ขึ้น การบริหารองค์การต้องมีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ซึ่งตัวขับเคลื่อนในการบริหารองค์การที่สำคัญที่จะทำให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลก็คือบุคลากรที่ดำเนินงานภายในองค์การ ดังนั้นหากได้มีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทยแล้ว จะทำให้ทราบถึง ปัจจัยที่สำคัญในการที่จะพัฒนาบุคลากรภายในองค์การให้มีความรักและเกิดพันธะผูกพันต่อองค์การและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรให้สามารถดำเนินงานเพื่อองค์การในการแข่งขันกับองค์การอื่นในยุคที่สภาพเศรษฐกิจและสังคมที่มีการแข่งขันกันสูง เมื่อบุคลากรภายในองค์การเกิดพันธะผูกพันต่อองค์การแล้วการที่จะเกิดปัญหาในด้าน การปฏิบัติงาน การพัฒนาองค์การ การควบคุมจากอำนาจภายนอก หรือแม้แต่ความแตกแยกภายในก็จะลดน้อยลง เมื่อเราสามารถนำปัจจัยต่างๆของการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารบุคลากรภายในองค์การ ของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย และเพื่อให้บุคลากรภายในการกีฬาแห่งประเทศไทยสามารถดำเนินงานด้านการกีฬาของประเทศไทย ให้บรรลุผลขององค์การ สามารถพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและการพัฒนากีฬาเพื่ออาชีพต่อไป

2.2 พันธะผูกพันต่อองค์การ

"พันธะผูกพันต่อองค์การ" นั้นเป็นนิยามศัพท์ใหม่ที่ใช้ในความหมายของคำว่า "organizational commitment" ซึ่งที่ผ่านมาคำนั้นจะใช้คำว่า "ความผูกพันต่อองค์การ" ดังนั้นในงานวิจัยชิ้นนี้จึงได้ใช้ตามนิยามศัพท์ใหม่ที่มีขึ้นซึ่งในกรณีการกล่าวอ้างถึงในผลงานวิจัยชิ้นอื่นที่ผ่านมาที่เคยใช้คำว่า "ความผูกพันต่อองค์การหรือต่อองค์กร" จะใช้ในความหมายใหม่ คือ "พันธะผูกพันต่อองค์การ" เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเป็นแนวทางเดียวกันในงานวิจัย

2.2.1 ความหมายพันธะผูกพันต่อองค์การ

สเตียร์ (Steers, 1977 : 46) กล่าวไว้ว่า พันธะผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับองค์การและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การ ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การนิยามพันธะผูกพันต่อองค์การตามความหมายนี้ได้รับการยอมรับและมีผู้ใช้ในการศึกษาวิจัยต่อๆมา

Buchanun II (1974 : 533) กล่าวไว้ว่า พันธะผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความคาดหวังของสมาชิกที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ เป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานอยู่กับองค์การ มีความภักดีต่อองค์การ การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การตลอดจนการประเมินองค์การ ไปในทางที่ดี และแสดงให้เห็นว่า พันธะผูกพันต่อองค์การมีองค์ประกอบ 3 ประการได้แก่

1. การแสดงตน (Identification) หมายถึงความภูมิใจในองค์การและการยอมรับจุดหมายขององค์การ
2. ความต้องการมีส่วนร่วม (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ
3. ความภักดีต่อองค์การ (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์การและมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกต่อองค์การต่อไป

มาวเดย์ พอร์ตเตอร์ และ สเตียร์ (Mowday , Porter and Steers, 1982 : 27 อ้างถึงใน จเรนาคจู, 2544 : 11) กล่าวไว้ว่า พันธะผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์อันเข้มแข็ง ของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และความเกี่ยวข้องกับองค์การ ประกอบด้วยคุณลักษณะทางทัศนคติ 3 ประการ คือ มีความเชื่อมั่นสูง ยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

พอร์ตเตอร์ และ ลอเลอร์ (Porter and Lawler, 1987 : 216-217 อ้างถึงใน ปราโมทย์ บุญเลิศ, 2545 : 23) กล่าวไว้ว่า พันธะผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การว่า คือการที่บุคคลเริ่มต้นอาชีพกับองค์การใด คือการที่บุคคลนั้นเลือกที่จะอยู่กับองค์การซึ่งเป็นความรู้สึกยอมรับในองค์ประกอบขององค์การ เช่น

1. บุคคลนั้นมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การ

2. บุคคลนั้นมีความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำให้องค์การที่ตนทำงานอยู่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

3. บุคคลนั้นมีความจงรักภักดีเสียสละและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานอื่น

สเตียร์ และ พอร์ตเตอร์ (Steers and Porter, 1983 : 442-443) กล่าวไว้ว่า เมื่อบุคคลที่มีพันธะผูกพันต่อองค์การนั้นเมื่อวิเคราะห์แล้วจะปรากฏลักษณะต่างๆออกมาใน 3 ลักษณะ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาของ พอร์ตเตอร์ และ สมิธ (Porter and Smith , 1970) ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์การ มีพันธะผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์การซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยมีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ทำตนเองจะทำงานด้วย ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. ความตั้งใจทำงานเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่เสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายเกิดผลประโยชน์ต่อองค์การ และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์การ

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์การรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น

อีเซนเบอร์เจอร์ (Eisenberger, 1990 : 52 อ้างถึงใน อรพินท์ มุสิกนวบุตร, 2547 : 23) กล่าวไว้ว่า พันธะผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติ แสดงถึงความรู้สึกร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างที่บุคคลรับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนขององค์การและผลที่ตามมาคือ ความอุตสาหะของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์การ

นอร์ทคราฟท์ และเนล (Northcraft and Neale, 1990 : 464 อ้างถึงใน จเร นาคจู, 2544 : 11) กล่าวไว้ว่า พันธะผูกพันต่อองค์การ หมายถึง กระบวนการ หรือวิธีการที่บุคลากรในองค์การ ได้แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ และยังคงดำเนินงาน เพื่อความสำเร็จขององค์การ ไม่ใช่เป็นเพียงความจงรักภักดีต่อองค์การเท่านั้น

กรีนเบอร์ก และบารอน (Greenberg and Baron, 1993 : 185 อ้างถึงใน จเร นาคจู, 2544 : 11) กล่าวไว้ว่า พันธะผูกพันต่อองค์การ คือขอบเขตของแต่ละบุคคล ที่แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความเกี่ยวพันกับองค์การเช่นไรและมีความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์การ

นิวสตอร์ม และ เดวิส (Newstorm and Davis, 1993 : 198 อ้างถึงใน จเร นาคจู, 2544 : 12) กล่าวไว้ว่า พันธะผูกพันต่อองค์การ คือ ระดับที่แสดงให้เห็นถึง ความต้องการของบุคลากรที่ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในองค์การต่อไป และเป็นเครื่องวัดความตั้งใจของบุคลากร ที่จะคงอยู่ในองค์การต่อไปในอนาคตด้วย

ลูเธนส์ (Luthans, 1995 : 130-131 อ้างถึงใน ปราโมทย์ บุญเลิศ, 2545 : 24) กล่าวไว้ว่า พันธะผูกพันต่อองค์การเป็นหัวข้อสำคัญในเรื่องการจัดองค์การและการจัดการ โดยหมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การ โดยการจำแนกออกเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาดังนี้

1. มีความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ
2. มีความตั้งใจและใช้ความพยายามอย่างถึงที่สุด เพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. การแสดงออกโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ

จอร์ช และ โจนส์ (George and Jones, 1999 : 96) กล่าวไว้ว่า พันธะผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การ โดยที่เขามีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และไม่ยากที่จะละทิ้งองค์การไป

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541: 15) กล่าวไว้ว่า พันธะผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทัศนคติอันได้แก่ ความคิด ความรู้สึกที่ดีที่บุคคลมีต่อองค์การ มีความจงรักภักดี และต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์การ รวมทั้งมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ตั้งใจจะทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์การ

สมพร อ้นศรี (2541 : 21) กล่าวไว้ว่า พันธะผูกพันต่อองค์การ คือ ความรู้สึกของพนักงานที่มีความสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่นอย่างมากต่อองค์ประกอบ 3 ประการในองค์การคือ

1. บุคลากรในองค์การซึ่งแสดงออกมาเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับภายหน่วยงานในองค์การความรู้สึกว่าไม่เหินห่างหรือความรู้สึกแปลกแยกจากกลุ่ม
2. งานในองค์การซึ่งแสดงออกโดยความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การไม่ขาดงานและการปฏิบัติงานที่ตรงเวลา
3. องค์การซึ่งแสดงออกโดยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ การปกป้องชื่อเสียงขององค์การ ความห่วงใยในอนาคตขององค์การความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การ การใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดีต่อองค์การความจงรักภักดีต่อองค์การและพันธะผูกพันที่เหมาะสมต่อสถานที่ทำงาน

บัญชา นิ่มประเสริฐ (2542 : 13) กล่าวไว้ว่า พันธะผูกพันต่อองค์การ หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดและความปรารถนาที่สมาชิกในองค์การมีความเชื่อมั่นในความสำคัญ คุณค่าของงาน ซื่อสัตย์ต่อองค์การ ในแง่ของการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การ และภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนปรารถนาที่จะคงความเป็นเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

จเร นาคจู (2544 : 13) กล่าวไว้ว่า พันธะผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่บุคลากรมีต่อองค์การ ส่งผลให้บุคลากรมีความเชื่อ ยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ มีความพร้อม และตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานอย่างเต็มตามศักยภาพ เพื่อความสำเร็จขององค์การ และมีความปรารถนาที่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545 : 24) กล่าวไว้ว่า ความหมายของพันธะผูกพันต่อองค์การมีลักษณะคล้ายคลึงกันในสาระสำคัญ ซึ่ง พันธะผูกพันต่อองค์การหมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนในองค์การมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ มีความห่วงใยในความสำเร็จขององค์การ แสดงออกโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์การ เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามรถ และมีพันธะผูกพันต่อองค์การโดยเป็นการแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์การ มีความเกี่ยวพัน และเต็มใจที่จะทำงานในองค์การมีความภักดีต่อองค์การและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

อรวรรณ อยู่คง (2546 : 17) กล่าวไว้ว่า การสร้างพันธะผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์การนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานในองค์การมีใจรักในการทำงานเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามรถที่จะอยู่เพื่อให้องค์การเกิดประสิทธิภาพ ดังนั้นหากสร้างพันธะผูกพันให้เกิดขึ้นกับองค์การได้มากเท่าไรยิ่งส่งผลดีต่อองค์การมากเท่านั้น

สุนีย์ เวชพราหมณ์ (2546 : 10) กล่าวไว้ว่า พันธะผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ ซึ่งจะเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยสร้างออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายด้วยการเต็มใจในการปฏิบัติงาน เสียสละและอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมาย และคุณค่าขององค์การ การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์การ การปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถ การพิทักษ์รักษาผลประโยชน์การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การเป็นสำคัญ ความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์การ ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

อารยา วลัญไชย (2546 : 5) กล่าวไว้ว่า พันธะผูกพันต่อองค์การ คือ ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์การในแง่ของความรู้สึกและทัศนคติที่ดีที่สมาชิกมีให้แก่องค์การโดยแสดงออกมาในรูปของความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีความเชื่อมั่นศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์การมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานจนเกิดเป็นความจงรักภักดีต่อองค์การในอันที่จะช่วยให้เป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จ

วัลภา พัวพงษ์พันธุ์ (2547 : 21) กล่าวไว้ว่า พันธะผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์การซึ่งเกิดจากความพอใจจากทุกด้านจากการทำงานรวมถึงความพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์การจึงส่งผลถึงพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกอันได้แก่ การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การได้วางไว้รวมถึงการแสดงความจงรักภักดีต่อองค์การซึ่งแสดงออกมาในรูปของความพยายามปกป้องชื่อเสียงขององค์การ การแสดงความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและความต้อการที่จะทำงานกับองค์การต่อไปถึงแม้จะมีองค์การอื่นเสนอสิ่งที่ดีกว่าให้ก็ตาม

อรพินท์ มุสิกนวบุตร (2547 : 24) กล่าวไว้ว่า พันธะผูกพันต่อองค์การ หมายถึงความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ

จากความหมายของพันธะผูกพันต่อองค์การที่นักวิชาการทั้งหลายได้นิยามมานี้อาจสรุปได้ว่าพันธะผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่บุคลากรภายในองค์การมีความรู้สึกต่อองค์การ โดยแสดงความรู้สึกและการกระทำออกมาในรูปของ ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ด้วยความซื่อสัตย์และจงรักภักดี ตลอดจนมีความปรารถนาจะอยู่ในองค์การต่อไป

จากแนวคิดในเรื่องพันธะผูกพันต่อองค์การที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดของ สเตียร์ และ พอร์ตเตอร์ (Steers and Porter, 1983) มาใช้เป็นแนวคิดหลักในการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาและดำเนินงานวิจัย ชิ้นนี้

2.2.2 ความสำคัญของพันธะผูกพันต่อองค์การ

พันธะผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์การ โดยยังส่งผลต่อการบริหารจัดการขององค์การให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังเป็นตัวทำนายผลการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีพันธะผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีพันธะผูกพันต่อองค์การต่ำหรือไม่มีเลยซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์การหรือผู้ปฏิบัติงานเอง

สเตียร์ (Steers, 1977 : 48) กล่าวไว้ว่า พันธะผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก จากงานของสมาชิกในองค์การได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานเสียอีก กล่าวคือ

1. พันธะผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวความคิดซึ่งมีลักษณะคลอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลทั่วไปที่บุคลสนองตอบต่อองค์การโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. พันธะผูกพันต่อองค์การค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆแต่ก็จะอยู่อย่างมั่นคง

3. เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ พันธะผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อองค์การอย่างมาก โดยพันธะผูกพันต่อองค์การจะเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้องค์การ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในที่สุดแล้วองค์การนั้นก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บุชชานัน (Buchanan II, 1974 : 534) กล่าวไว้ว่า พันธะผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใดเพราะพันธะผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจิตนาการหรือความต้องการของสมาชิก เข้ากับเป้าหมายขององค์การทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและพันธะผูกพันต่อองค์การของตนมากนั่นเอง

แองเกิล และ เพอร์รี่ (Angle and Perry, 1981 : 1-14) กล่าวไว้ว่า หากสมาชิกองค์การไม่มีความผูกพันต่อองค์การแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญดังนี้

1. ปัญหาการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับพันธะผูกพันต่อองค์การ ของสมาชิก

2. ปัญหาการขาดงาน พบว่า คนที่มีพันธะผูกพันสูงจะมีแรงจูงใจให้อยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีพันธะผูกพันต่ำหรือไม่มีเลย

3. ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่า สมาชิกที่มีพันธะผูกพันสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่านอกจากนี้ พันธะผูกพันต่อองค์การ จะนำไปสู่ผลที่สำพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การ

มาวเดย์ และ คณะ (Mowday and others, 1982) กล่าวไว้ว่า บุคลากรที่มีพันธะผูกพันต่อองค์การสูงจะมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ

สมิธ และ คณะ (Smite and others, 1983 : 653-663 อ้างถึงใน อรวรรณ อยู่คง, 2546 : 19) กล่าวไว้ว่า พันธะผูกพันต่อองค์การสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์กับองค์การคือ สมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์การยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทที่รับผิดชอบโดยตรง (Extrarols Behavior) ซึ่งเขายินดีกระทำเพื่อองค์การโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทนใดๆ

วิธนี และคูเปอร์ (Whithey and Cooper, 1989 : 521-539 อ้างถึงใน อรวรรณ อยู่คง, 2546 : 19) กล่าวไว้ว่า การที่สมาชิกขาดพันธะผูกพันต่อองค์การจะส่งผลในแง่ลบต่อองค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉย (Neglect) ต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์การตลอดจนการลาออกจากองค์การไปในที่สุด

จอร์ช และ โจนส์ (George and Jones, 1999 : 97) กล่าวไว้ว่า พันธะผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เมื่อบุคคลมีพันธะผูกพันต่อองค์การแล้ว เขาจะมีความเชื่อมั่นในองค์การ เพราะเมื่อเขามีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์การ โดยมีความคิดที่จะไม่เปลี่ยนแปลงหรือย้ายที่ทำงาน และมีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ ทั้งในด้านสังคม ซึ่งจะเห็นได้จากการทุ่มเทให้กับงาน โดยการทำงานให้มีคุณภาพประสิทธิภาพมากขึ้น

สุนีย์ เวชพราหมณ์ (2546 : 14) กล่าวไว้ว่า พันธะผูกพันต่อองค์การ นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์การ กล่าวคือ นอกจากองค์การจะต้องมีความสามารถในการสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพแล้ว องค์การยังต้องควรสามารถรักษาบุคคลซึ่งมีคุณค่าเหล่านี้ไว้ให้ได้ ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของพันธะผูกพันต่อองค์การให้เกิดกับสมาชิกขององค์การ

นิวสตอร์ม และเดวิส (Newstorrm and Davis, 1993 :98 อ้างถึงใน สุนีย์ เวชพราหมณ์, 2546 : 15-16) ได้เสนอตารางความสำคัญระดับพันธะผูกพันที่ส่งผลต่อองค์การในระดับต่างๆดังนี้

ตารางที่ 2.1 ตารางความสำคัญของระดับพันธะผูกพันที่ส่งผลต่อองค์การ

ระดับพันธะผูกพัน	ผลของพันธะผูกพันต่อองค์การ	
	ด้านบวก	ด้านลบ
1. ระดับต่ำ	- การลาออกลดน้อยลง - ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลง - คุณธรรมบุคลากรเพิ่มขึ้น	- การลาออก ความเหนื่อยล้าเพิ่มขึ้น การขาดงานเพิ่มขึ้น - ขาดความตั้งใจในการคงความเป็นสมาชิก - ผลผลิตของงานที่มีปริมาณต่ำ - ขาดความจงรักภักดีต่อองค์การ
2.รับดับกลาง	- บุคลากรคงความเป็นสมาชิกเพิ่มมากขึ้น - ยับยั้งความตั้งใจที่จะออกจากองค์การ - มีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น	- บุคลากรจำกัดบทบาทตนเอง - บุคลากรประเมินระหว่างความต้องการขององค์การกับความต้องการที่จะไม่ทำ งาน - ประสิทธิผลขององค์การลดลง
3. ระดับสูง	- มีความรู้สึกว่างานมีความปลอดภัยและมั่นใจในงาน - บุคลากรยอมรับในเป้าหมายขององค์การ - มีการแข่งขันในการปฏิบัติหน้าที่ - วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุเป้า หมาย	- องค์การไม่สามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การได้ - บุคลากรขาดความยืดหยุ่น ขาดการปรับตัว ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ - บุคลากรไม่พอใจในสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน - บุคลากรจะทำผิกฎระเบียบและมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับองค์การ

ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545 : 28-29) กล่าวไว้ว่า ประเด็นของความสำคัญของพันธะผูกพันต่อองค์การ มีดังนี้

1. พันธะผูกพันต่อองค์การสามารถ ใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออกจากงาน อันเป็นผลมาจากความพึงพอใจในการทำงาน

2. พันธะผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์การร่วมกันของสมาชิก ทำให้เป็นแรงผลักให้สมาชิกปฏิบัติงานให้องค์การอย่างเต็มความสามรถ

3. พันธะผูกพันต่อองค์การเป็นตัวเชื่อมประสาน ระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. พันธะผูกพันต่อองค์การ มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของงานและประสิทธิผลขององค์การ และช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากที่สมาชิกในองค์การมีความรักและพันธะผูกพันต่อองค์การของสมาชิกนั้นเอง

จากความสำคัญของพันธะผูกพันต่อองค์การที่ได้กล่าวมาพอจะสรุปได้ว่า พันธะผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์การ เพราะพันธะผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การรวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์การ อีกทั้งพันธะผูกพันต่อองค์การนั้นเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรภายในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในที่สุดแล้วองค์การจะสามารถดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้ที่มีพันธะผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีพันธะผูกพันต่อองค์การต่ำหรือไม่มีเลยซึ่งผลดีที่เกิดขึ้นก็จะตกอยู่กับองค์การนั่นเอง

2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพันธะผูกพันต่อองค์การ

สเตียร์ และ พอร์ตเตอร์ (Steers and Porter, 1979 : 303-305) กล่าวถึงพันธะผูกพันต่อองค์การเป็นขั้นตอน หนึ่งใน 3 ขั้น ของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การในกระบวนการเกี่ยวกับองค์การ (Organizational Attachment) ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์การ (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์การหนึ่ง เรียกว่า ขั้นที่หนึ่ง (First Stage)

2. การมีพันธะผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินที่จะมีพันธะผูกพันที่ลึกซึ้งต่อองค์การ โดยพันธะผูกพันต่อองค์การจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับเป้าหมายขององค์การ ค่านิยมการเป็นสมาชิกในองค์การและความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์การ ซึ่งในความรู้สึกเช่นนี้ ทำให้พันธะผูกพันต่อองค์การแตกต่างไปจากความเกี่ยวพันกับองค์การหรือความเป็นสมาชิกขององค์การ(Organizational Attachment, Organizational Memberships) โดย สเตียร์ และ พอร์ตเตอร์ พบว่าพนักงานที่มีพันธะผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์การและพนักงานที่มีพันธะผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำจะนำมา ซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะคอยห่างจากองค์การ มีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง

3. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Employees Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์การ (Organizational Attachment Process) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์การ

สเตียร์ และ พอร์ตเตอร์ (Steers and Porter, 1983 : 442) ได้ศึกษาเรื่องพันธะผูกพันต่อองค์การ พบว่า มีผู้ศึกษาพันธะผูกพันต่อองค์การไว้ 2 แนวความคิด คือ การศึกษาพันธะผูกพันทางเจตคติ (Attitudinal Commitment) และการศึกษาเชิงพฤติกรรม (Behavioral Commitment) มีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดการศึกษาพันธะผูกพันทางเจตคติ (Attitudinal Commitment) เป็นการศึกษาด้านความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์การ คือ บุคคลมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และเป้าหมายขององค์การ มีพันธะผูกพันในฐานะสมาชิกขององค์การ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. แนวคิดการศึกษาพันธะผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นการศึกษาพันธะผูกพันต่อองค์การเชิงพฤติกรรม อันเป็นผลเนื่องมาจากการกระทำในอดีต ซึ่งบุคคลได้ลงทุนลงแรงในองค์การได้สร้างผลงานไว้ แล้วไม่สามรถนำกลับคืนมาได้ จึงไม่อยากเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การถ้าจะไปทำงานที่อื่น โดยคิดว่าไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์การไป ทำให้บุคคลนั้นมีพันธะผูกพันต่อองค์การ

คุก และ วอล์ (Cook and Wall, 1980 อ้างถึงใน จเร นาคจู, 2544 : 14) กล่าวไว้ว่าสามารถทราบถึง พันธะผูกพันต่อองค์การได้ โดยดูจาก พฤติกรรม หรือ การแสดงออกของบุคคลซึ่งมีลักษณะต่อไปนี้

1. การแสดงตน (Identification) หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์การ และการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ

2. การมีความเกี่ยวพัน (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจ จริงใจ ยินดีเสียสละ ที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า และเจริญรุ่งเรืองขององค์การ

3. ความภักดี (Loyalty) หมายถึง ความหวังดี การเทิดทูนและยึดมั่นในองค์การ ตลอดจนความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป

โอลเซน (Olsen, 1987 : 90-92 อ้างถึงใน สุนีย์ เวชพราหมณ์, 2546 : 11) ได้ทำการศึกษาแนวคิดพื้นฐานที่นำมาวิเคราะห์พันธะผูกพันต่อองค์การเป็นแนวความคิดที่มาจาก ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange theory)ซึ่งเน้นการปฏิสังสรรค์ระหว่างผู้กระทำทางสังคมไว้ว่า

1. ผู้กระทำทางสังคมจะปฏิสังสรรค์กับคนอื่น โดยเฉพาะผู้ที่สามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้หรือช่วยให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้โดยสะดวก

2. การกระทำทุกประเภท ก่อให้เกิดต้นทุนต่อผู้กระทำ เช่น เวลา พลังงาน หรือทรัพยากรที่ใช้ไป

3. ผู้กระทำทางสังคมโดยทั่วไป จะแสวงหาเพื่อลดต้นทุนของการกระทำของเขาให้ได้สัดส่วนกับผลลัพธ์ หรือผลประโยชน์ตอบแทนของการกระทำเหล่านั้น (เท่าเทียมหรือน้อยกว่ากัน)

4. เมื่อมีการเลือกแนวกระทำ ท่ามกลางทางเลือกอื่นๆ ผู้กระทำมีแนวโน้มที่จะเลือกการกระทำซึ่งประหยัด ต้นทุนและได้รับผลตอบแทนมากที่สุด

5. ผู้กระทำจะสิ้นสุด (เลิก) การกระทำซึ่งต้นทุนของการกระทำเกินกว่าผลประโยชน์ตอบแทนของการกระทำเสมอ

ดับบลิน (Dubrin, 1992 : 23-24) กล่าวไว้ว่า บุคคลมีความแตกต่างกันของระดับพันธะผูกพันต่อองค์การ และแสดงความจงรักภักดีต่อองค์การ โดยบุคคลส่วนใหญ่จะมีพันธะผูกพันต่อองค์การเมื่อเขารู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งความรู้สึกผูกพันและความจงรักภักดีของพนักงานจะเกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าและบริการแล้ว เขาจะรู้สึกผิดเมื่อเขาได้ทำความผิดพลาดขึ้นในงานที่ทำ แม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อย

เมเยอร์ (Mayer, 1991 : 2978-A อ้างถึงใน ชฎาภา ประเสริฐทรง, 2541 : 16) ได้ศึกษาในแนวคิดที่ว่า พันธะผูกพันต่อองค์การ มีหลายมิติ (Multidimentional Construct) ประกอบด้วย

1. พันธะผูกพันเชิงต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

2. พันธะผูกพันเชิงค่านิยม (Value Commitment) หมายถึง การมีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย และ ค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ

อันเลน และ เมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990) ได้สรุปแนวความคิดในเรื่องพันธะผูกพันต่อองค์การ 3 ลักษณะคือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ แนวความคิดนี้กล่าวว่า พันธะผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. แนวความคิดด้านพฤติกรรม กล่าวถึงพันธะผูกพันต่อองค์การในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีพันธะผูกพันต่อองค์การแล้วจะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง หรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการไม่เปลี่ยนที่ทำงานเนื่องจากได้เปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับและผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไปหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไป อย่างถี่ถ้วนรอบคอบ ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือ ผลประโยชน์ที่จะต้องสูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและถือเป็นแนวความคิดนี้คือทฤษฎี Side bet ของ Howard S. Becker ซึ่งจะสรุปได้ว่า การพิจารณาพันธะผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบและถ่วงน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์การแล้วเขาจะได้รับหรือสูญเสียอะไรบ้าง อะไรที่คุ้มกว่ากัน

3. แนวความคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้กล่าวว่าพันธะผูกพันต่อองค์การเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานของสังคม บุคคลรู้สึกว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์การแล้วต้องมีพันธะผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำพันธะผูกพันต่อองค์การจึงเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีหน้าที่และทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์การ

โบว์ดิธ และบูโน (Bowdith and Buono, 1997 : 154–55) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับพันธะผูกพันต่อองค์การไว้ว่า พันธะผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกกับภาระหน้าที่ที่มีต่อสังคม โดยผู้ที่มีพันธะผูกพันต่อองค์การจะมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยการแสดงออกในด้านยอมรับในนโยบายหรือเป้าหมายขององค์การ ใช้ความสามารถของตนเพื่อให้งานขององค์การสำเร็จ และปรารถนาที่จะคงสถานภาพในองค์การโดยไม่คิดโยกย้ายไปที่อื่น

2.2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การ

พันธะผูกพันต่อองค์การพยายามหาปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพัน ซึ่งที่ผ่านมาก็ได้มีการศึกษากันอย่างกว้างขวางเพื่อหาตัวแปรที่จะสามารถอธิบายพฤติกรรมพันธะผูกพันต่อองค์การ ซึ่งถึงแม้จะยังไม่สามารถหาตัวแปรดังกล่าวได้อย่างสมบูรณ์และครบถ้วน แต่จากการสำรวจเอกสารและงานวิจัยพบว่าตัวแปรต่างๆที่ถูกนำมาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษานั้นน่าสนใจและอธิบายความรู้สึกพันธะผูกพันต่อองค์การได้เป็นอย่างดี

สเตียร์ (Steers, 1977 : 49)ได้ศึกษาโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การและผลลัพธ์ของพันธะผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ปัจจัยคือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่างๆที่ระบุถึงลักษณะของบุคคลนั้น ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง สภาพงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร ได้แก่ ความเป็นอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลสะท้อนกลับของงาน โอกาสพบปะสังสรรค์กับผู้อื่นในการทำงานนั้น

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรับรู้ต่อการทำงานในองค์การอย่างไร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ

เมาว์เดย์,พอร์ตเตอร์ และ สเตียร์ (Mowday,Porter & Steers, 1982 : 28-43) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้น และอิทธิพลของพันธะผูกพันต่อองค์การมีอยู่ 4 ปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังนี้คือ

1. ลักษณะบุคคล (Personal characteristic) ได้แก่ อายุ การศึกษา เพศ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ บุคลิกลักษณะ

2. ลักษณะบทบาท (Role-related characteristic) ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความท้าทายในงาน

3. ลักษณะโครงสร้างขององค์การ (Structural characteristic) ได้แก่ ขนาดขององค์การ การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ

4. ประสบการณ์การทำงาน (Work experience) ได้แก่ สัมพันธ์ภาพในองค์การ รูปแบบการบริหารงานของผู้บริหาร

สเตียร์ และ พอร์ตเตอร์ (Steers and Porter, 1983 : 441-451) ได้มีการศึกษาและทดสอบถึงปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การที่พบโดยทั่วไปของสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ 4 องค์ประกอบได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) ลักษณะงาน (Job or Role-related characteristics) ลักษณะโครงสร้างขององค์การ (Structural characteristics) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experiences) ซึ่งเป็นรายละเอียดที่พัฒนาจากการศึกษาของ สเตียร์ (Steers, 1977) และ เมาว์เดย์ และคณะ (Mowday et al. , 1982) คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) เป็นคุณลักษณะความแตกต่างของแต่ละบุคคลในองค์การที่พบว่ามีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การ โดยพิจารณาได้จาก เพศ อายุของบุคลากรในองค์การ สถานภาพสมรสหรือสถานภาพการครองตนของบุคลากรในองค์การ ระดับการศึกษาหรือวุฒิการศึกษาที่บุคลากรภายในองค์การได้รับสูงสุด ระดับเงินเดือน

หรือผลตอบแทนที่บุคลากรภายในองค์การได้รับ ณ เวลาปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่บุคลากรในองค์การปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานโดยนับตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานในองค์การจนถึงปัจจุบัน

2. ลักษณะงาน (Job or Role-related characteristics) เป็นคุณลักษณะของงานที่มีคุณค่าบทบาทหน้าที่ที่เด่นชัดของแต่ละบุคลคลภายในองค์การ โดยลักษณะงานที่มีความแตกต่างที่เกิดจะมีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในระดับต่างกัน โดยพิจารณาจาก

2.1 ความก้าวหน้าในงาน เป็น การที่บุคลากรในองค์การปฏิบัติหน้าที่ของตนเองภายในองค์การของตนเองแล้วบุคลากรเหล่านั้นจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน ตลอดจนถึงการได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในงานที่ตนเองปฏิบัติในหน่วยงาน

2.2 ความมั่นคงในงาน เป็น ผลสืบเนื่องจากการที่บุคลากรในองค์การปฏิบัติหน้าที่ของตนเองจนได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานเพื่อเป็นการพัฒนาและสร้างความมั่นคงในการทำงานแก่บุคลากรภายในองค์การมากยิ่งขึ้น

2.3 ความมีอิสระในงาน เป็น ลักษณะงานที่บุคลากรภายในองค์การการสามารถปฏิบัติได้อย่างมอิสระตามบทบาทหน้าที่ของตนโดยไม่ถูกบังคับ มีอำนาจอย่างเพียงพอในการตัดสินใจ สามารถนำเสนอสิ่งใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน และสามารถกำหนดวิธีการทำงานของตนเอง

2.4 ความรับผิดชอบในงาน เป็น ลักษณะงานที่บุคลากรภายในองค์การได้รับโดยมีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงานสามารถทำงานนั้นได้ตั้งแต่ต้นจนบังเกิดผล สามารถจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้อง และมีผลงานที่สามารถพิจารณาถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานได้อย่างชัดเจน

3. ลักษณะโครงสร้างองค์การ (Structural characteristics) เป็น คุณลักษณะของรูปแบบ ระบบขององค์การ ที่มีแบบแผนในการที่จะให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์การโดยมีขอบเขตอย่างชัดเจนพิจารณาจาก

3.1 นโยบาย กฎ ข้อบังคับ เป็น สิ่งที่ใช้เป็นตัวกำหนด อำนาจหน้าที่ของบุคลากรภายในองค์การ หรือความเป็นทางการของกฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานภายในองค์การ

3.2 การมีส่วนร่วมในการบริหาร เป็น ลักษณะของงานที่บุคลากรภายในองค์การได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะในการทำงานรวมถึงการตัดสินใจในการปฏิบัติงานภายในองค์การ

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experiences) เป็น ประสบการณ์การรับรู้ของบุคลากรที่ได้รับในระหว่างการทำงานภายในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานภายในองค์การ โดยพิจารณาจาก

4.1 ความสำคัญของงาน เป็น ความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์การ ที่มีต่องานที่ปฏิบัติหรือรับผิดชอบอยู่ ว่ามีความสำคัญต่อองค์การ และความรู้สึกทางบวกต่องานที่ปฏิบัติอยู่

4.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็น ลักษณะความสัมพันธ์ที่บุคลากรภายในองค์การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน การประสานงาน รวมทั้งมีการร่วมมือกันทำงานโดยสัมพันธ์อันดี และทัศนคติอันดีระหว่างกันภายในองค์การ

4.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็น ลักษณะความสัมพันธ์ที่บุคลากรภายในองค์การมีความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชาว่าตนเองได้รับการปฏิบัติที่ดีต่อกัน ด้วยสัมพันธ์ภาพที่มีมิตรไมตรีต่อกัน

จากการศึกษาข้อมูลของปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การที่กล่าวมา แม้ว่าใจความหรือหัวข้อของปัจจัยต่างๆที่ได้ศึกษานั้นโดยทั่วไปจะมีการเปลี่ยนแปลงแนวความคิดไปตามเวลาแต่ผลที่ได้จากการศึกษานี้พบว่าเมื่อนำเอาไปใช้ต่อบุคลากรภายในองค์การแล้ว จะพบว่าการที่บุคคลแต่ละคนในองค์การนั้นจะแสดงทักษะความสามารถของตนเองออกมาอย่างเต็มที่เพื่อองค์การนั้น องค์การต้องสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจหรือความต้องการในปัจจัยลักษณะต่างๆให้แก่บุคลากรด้วย เมื่อองค์การให้สิ่งเหล่านั้นแก่บุคลากรของตนเองในองค์การแล้วพันธะผูกพันของบุคลากรภายในองค์การก็จะมีมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด อย่างไรก็ดีหากองค์การไม่ให้ความสนใจในจุดนี้มีการละเลยต่อบุคลากรภายในองค์การก็จะเกิดการต่อต้านรวมถึงการไม่ยอมรับต่อองค์การพันธะผูกพันต่อองค์การก็จะลดน้อยถอยลง ดังนั้นองค์การควรที่จะมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ควบคู่ไปกับการพัฒนาพันธะผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรที่มีอยู่ในองค์การอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการที่จะได้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและเพื่อความมั่นคงก้าวสู่ความสำเร็จขององค์การต่อไป

อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990 : 63 อ้างถึงใน อรวรรณ อยู่คง, 2546 : 21) ได้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดพันธะผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (Affective Commitment) ประกอบด้วย 4 ปัจจัยคือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic)
2. คุณลักษณะงาน (Job Characteristic)
3. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience)
4. คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural Characteristic)

และยังพบอีกว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดพันธะผูกพันด้านจิตใจมากที่สุด คือ ประสบการณ์ทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าความต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์การ

ดัมแฮม, กรูบ และ แคสทาเนดา (Dumham , Grube and Castaneda, 1994 : 370-380

อ้างถึงใน อรวรรณ อยู่คง, 2546 : 21) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การแต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อพันธะผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่

1.1 การรับรู้คุณลักษณะ ความเป็นอิสระของงาน (Task Autonomy) ความสำคัญของงาน (Task Significance) เอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า (Supervisory Dependability)

1.2 การพึ่งพาได้ขององค์การ (Organizational Dependability)

1.3 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร (Perceived Participatory Management) เป็นความรู้สึกของพนักงานว่า ในการตัดสินใจเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมการทำงาน

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดพันธะผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

2.1 อายุ (Age)

2.2 อายุงาน (Tenure)

2.3 ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction)

2.4 ความตั้งใจที่จะลาออก (Intent to Leave)

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดพันธะผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วย

3.1 ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน (Coworker Commitment)

3.2 การพึ่งพาได้ขององค์การ (Organizational Dependability)

3.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร (Participatory Management)

จากแนวคิดในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดของ สเตียร์ และ พอร์ตเตอร์ (Steers and Porter, 1983) มาใช้เป็นแนวคิดหลักในการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาและดำเนินงานวิจัย ชิ้นนี้

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 ผลงานวิจัยในประเทศ

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541 : 77) ได้ศึกษา ตัวแปรที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียว เฉลิมพระเกียรติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ เงินเดือน ส่วนระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 นอกจากนี้ เพศ สถานที่ทำงาน ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่

ทำงาน สถานภาพศิษย์เก่าและพันธะสัญญาใช้ทุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมพร อ้นศรี (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธร ภาค 7 ประชากรศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 387 คน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติดี มีประสบการณ์ที่ดีในงาน มีบรรยากาศในองค์การที่ดี มีความพอใจในการทำงานสูง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในงานความหลากหลายในงาน และความประจักษ์ในงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกของกลุ่มต่อองค์การ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้ และความรู้สึกว่าองค์การมีชื่อเสียง ปัจจัยด้านบรรยากาศในองค์การ ได้แก่การติดต่อสื่อสารในองค์การ ความอบอุ่นในองค์การ และความขัดแย้งในองค์การ ส่วนปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ปรากฏว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

อรัญญา สุวรรณวิก (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ยูคอม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานของบริษัทยูคอมมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก พนักงานบริษัทที่มีอายุค่อนข้างมากมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย พนักงานที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด พนักงานที่มีเงินเดือนสูงและค่อนข้างสูงมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำและปานกลาง พนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงาน พนักงานอาวุโสพนักงานอายุสูงมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำ พนักงานที่มีเพศและการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันปัจจัยทั้ง 3ปัจจัยคือปัจจัยด้านชีวสังคม ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านความพึงพอใจเฉพาะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยต่างๆ ทั้ง 3 กลุ่ม สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ โดยปัจจัยแต่ละด้านมีตัวทำนายที่ดีหลายตัว คือ ปัจจัยด้านชีวสังคม มีตัวทำนายที่ดีคือ สถานภาพสมรส งานที่รับผิดชอบ และเงินเดือน ปัจจัยด้านลักษณะงานมีตัวทำนายที่ดีคือ ความสำเร็จในงาน งานที่มีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กับผู้อื่น ความท้าทายในงาน ความมีอิสระในงาน และผลสะท้อนกลับของงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจเฉพาะงานมีตัวทำนายที่ดีคือ ความก้าวหน้า มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา และความมั่นคง และจากตัวแปรทั้งหมดมีตัวแปรที่ดีที่สุดคือ ความก้าวหน้า มิตรสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน สถานภาพสมรส ผู้บังคับบัญชา และผลสะท้อนกลับของงาน

สุมนา ศิริบวรเกียรติ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นต่อองค์การ ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ คนที่ทำงานในบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์จำนวนทั้งสิ้น 450 คน

พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์อยู่ในระดับปานกลางและต่ำเป็นส่วนใหญ่ ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงมีจำนวนน้อยกว่า ส่วนการวิเคราะห์ปัจจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ พบว่าประเภทขององค์การ และขนาดขององค์การ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสถิติแต่มีขนาดความสัมพันธ์ไม่มากนัก ส่วนปัจจัยความพึงพอใจในงานพบว่า โดยรวมแสดงความสัมพันธ์กับระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การค่อนข้างมาก

ศิริพร ทรัพย์พิพัฒนา (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ฟูจิ โฟโต้ ฟิล์ม (ประเทศไทย) จำกัด ใช้กลุ่มประชากรจากพนักงานบริษัทจำนวน 170 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทอยู่ระดับสูง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การได้แก่ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้ ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า ความเข้าใจกระบวนการทำงาน สถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ความอบอุ่นและการสนับสนุน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การศึกษาและความคาดหวังในความก้าวหน้าขององค์การ

อารยา วลัญไชย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยทำการสุ่มตัวอย่างจากพนักงานจำนวน 150 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์การอยู่ในระดับสูง ความภาคภูมิใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง ความภาคภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และความเชื่อมั่น ศรัทธาในนโยบายขององค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะองค์การ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และรางวัลค่าตอบแทนและสวัสดิการ

วัลภา พัวพงษ์พันธุ์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของ บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย วิศวกร โปรแกรมเมอ และสถาปนิก กลุ่มตัวอย่าง 300 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคลอันได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ และรายได้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แต่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
2. ความพอใจในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
3. การตอบสนองจากองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
4. การตอบสนองจากองค์การมีผลต่อความพอใจในงาน

จากผลงานการวิจัยในประเทศที่ได้กล่าวมา พอจะสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพันธะผูกพันต่อองค์การโดยส่วนมากได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลป้อนกลับของงานและความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา แทบจะไม่มีความสัมพันธ์ต่อพันธะผูกพันต่อองค์การ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การ นั้นโดยส่วนมาก ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านประสบการณ์ในงาน ด้านบรรยากาศในองค์การ ลักษณะองค์การ มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การ แต่ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลในส่วนของ เพศ ระดับการศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ค่อนข้างที่จะมีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การน้อย

2.3.2 ผลงานวิจัยในต่างประเทศ

เมเยอร์ และคณะ (Meyer and others, 1989 : 152-156 อ้างถึงใน จเร นาคจู, 2544 : 19) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ของผู้จัดการบริษัทขายอาหารในแคนาดา จำนวน 114 ราย ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงาน และโอกาสก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน อายุ และ อายุงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ไอเซนเบอร์ก และคณะ (Eisenberger and others, 1990 : 51-59) ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร อาชีพต่างๆ 6 อาชีพ ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยม เสมียน พนักงานผลิตรายชั่วโมง ตัวแทนประกัน อาจารย์มหาวิทยาลัย และตำรวจสายตรวจ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความเกื้อกูลสนับสนุนขององค์การในด้านต่างๆ เช่น รายได้ ความก้าวหน้า ความมั่นคง และการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ชิงบวก กับ ความอุตสาหะในการทำงาน การมีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อประโยชน์ต่อองค์การโดยไม่หวังผลตอบแทน

แมทธิว และซาแจค (Mathieu and Zajac, 1990 : 177-194 อ้างถึงใน สุนีย์ เวชพราหมณ์, 2546 : 49) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ ของทหารใหม่ จำนวน 588 คน ผลการศึกษา พบ ว่า ลักษณะการฝึก ความพึงพอใจในประสบการณ์ที่ได้รับการฝึก ความสมานฉันท์ในกลุ่ม การได้รับรู้ผลย้อนกลับว่าการฝึกของตนประสบผลสำเร็จ มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความผูกพันต่อองค์การส่วนความเครียดที่ได้รับมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความผูกพันต่อองค์การ

แวนเดนเบอร์ก และ สคาร์เพลโล (Vandenberg and Scarpello, 1990 : 60-67 อ้างถึงใน จเร นาคจู, 2544 : 19) ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร 455 คน ของบริษัทประกัน 9

แห่ง พบว่า การได้รับรางวัลและสิ่งตอบแทนตามได้คาดหวัง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

ฮิวสลิด และ เดย์ (Hselid and Day, 1991 : 380-391 อ้างถึงใน จเร นาคจู, 2544 : 20) ทำการศึกษา องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับผู้จัดการร้านต่างๆ จำนวน 241 ราย ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน การรับรู้ถึงความยุติธรรม ของการได้รับรายได้ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความสมานฉันท์ของกลุ่มพนักงาน และกลุ่มผู้จัดการ โอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ สำหรับองค์ประกอบด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนรายได้ เพศ และ อายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ฟอร์ท็อฟ (Fjortoft, 1993 : 26 อ้างถึงใน สุนีย์ เวชพราหมณ์, 2546 : 49) ได้สรุปผลของการศึกษาเรื่องปัจจัยที่เป็นตัวทำนายถึงความผูกพันต่อคณะในมหาวิทยาลัย ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ตำแหน่ง ความพึงพอใจกับเงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ชื่อเสียงของสถานบัน นโยบายของสถาบัน การมีส่วนร่วมในที่ประชุม และจำนวนการรับรู้ถึงรูปแบบการบริหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวน 4,925 คน จากมหาวิทยาลัยอิลลินอยซ์ พบว่าความพึงพอใจต่อเงินเดือน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่สามารถทำนายความผูกพันต่อคณะได้ แต่สามารถทำนายถึงความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนั้นยังพบว่าผู้สอนที่มีตำแหน่งสูงจะมีความผูกพันต่อสถาบันมากกว่าผู้สอนที่มีตำแหน่งต่ำกว่า จากการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า การรับรู้ในรูปแบบการบริหารในฐานะสมาชิก และการมีส่วนร่วมในการประชุม สามารถใช้เป็นตัวทำนายถึงความผูกพันต่อองค์การได้เช่นกัน และหากต้องการเพิ่มความผูกพันในหมู่คณะและสถาบัน ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยจะต้องพยายามให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องนโยบายของมหาวิทยาลัย

จากผลงานวิจัยในต่างประเทศที่ได้กล่าวมาพอจะสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การโดยส่วนมากได้แก่ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ ค่าตอบแทน ผลตอบกลับขององค์การ ประสบการณ์ในการทำงาน และโดยที่ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลในส่วน อายุ รายได้ เพศ อายุ งาน แทบจะไม่มีความสัมพันธ์หรือมีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การ

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 แบบแผนการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การ : กรณี การกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)” ได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินตามขั้นตอนของการวิจัยต่างๆ ดังนี้

3.2 ลักษณะของประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ทำการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ซึ่งเป็นหน่วยงานภายในที่ทำหน้าที่บริการจัดการ/อำนวยการภายใน รวมถึงการกำหนดนโยบาย แผนและทิศทางให้กับการกีฬาแห่งประเทศไทย ซึ่งได้แก่สายงานที่มีผู้ว่าการฯดูแลรับผิดชอบด้านบริหาร ประกอบด้วย 4 สายงานหลัก จำนวนทั้งสิ้น 346 คน แบ่งเป็น

1)	ฝ่ายบริหาร	จำนวน	79 คน
2)	ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศ	จำนวน	38 คน
3)	ฝ่ายกีฬาอาชีพและสิทธิประโยชน์	จำนวน	35 คน
4)	ฝ่ายส่งเสริมกีฬา	จำนวน	194 คน

3.3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งสิ้น 346 คน โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 ใช้สูตรคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970 : 580-581) จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

สูตร $n = \frac{N}{1+N(e)^2}$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

e = ค่าความคลาดเคลื่อน (กำหนดให้ = 0.05)

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{346}{1+346\,(0.05)^2}$$

n = 185.52 ~ 186 คน

จะได้กลุ่มตัวอย่าง 186 คน

จากการกำหนดขนาดตัวอย่างที่ได้กล่าวมาผู้วิจัยดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่าง แบบสุ่ม (Probability Sampling) โดยใช้วิธีสุ่มแบบผสมผสาน (Multi-Stage Sampling) โดยขั้นแรกนั้นทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยทำการแบ่งกลุ่มประชากรกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่มย่อยอย่างชัดเจน โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มตามสายงาน และ ทำการแบ่งจำนวนประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสายงานโดยใช้วิธีการเปรียบเทียบบัญญัติไตรยางค์ หลังจากได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสายงานแล้วก็จะดำเนินการเลือกประชากรตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

รายละเอียด สายงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนบุคลากรในสายงาน และจำนวนบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การเทียบบัญญัติไตรยางค์ ดังนี้

$$\text{กลุ่มตัวอย่างบุคลากรแต่ละสายงาน} = \frac{186 \times \text{บุคลากรทั้งหมดในสายงาน}}{346}$$

1) ฝ่ายบริหาร จำนวน 79 คน กลุ่มตัวอย่าง 42 คน
2) ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศ จำนวน 38 คน กลุ่มตัวอย่าง 20 คน
3) ฝ่ายกีฬาอาชีพและสิทธิประโยชน์ จำนวน 35 คน กลุ่มตัวอย่าง 19 คน
4) ฝ่ายส่งเสริมกีฬา จำนวน 194 คน กลุ่มตัวอย่าง 105 คน

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือรวบรวมข้อมูล ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การ : กรณี การกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) เป็นแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ซึ่งถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ระดับเงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยให้ผู้ตอบทำเครื่องหมาย / ลงใน ( ) หน้ารายการคำตอบที่ตรงกับกับสภาพจริงของผู้ตอบ มีจำนวนข้อทั้งหมด 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

เป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะสภาพของงานที่ปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนในการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงานจำนวน 3 ข้อ ความมั่นคงในงานจำนวน 3 ข้อ ความมีอิสระในงานจำนวน 2 ข้อ ความรับผิดชอบในงานจำนวน 2 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุดมีจำนวนข้อทั้งหมด 10 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ

เป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพของรูปแบบของโครงสร้างองค์การลักษณะแบบแผนการบริหารงานต่างๆที่บุคลากรภายในการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ นโยบาย กฎ ข้อบังคับจำนวน 4ข้อ การมีส่วนร่วมในการบริหารจำนวน 3 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด มีจำนวนข้อทั้งหมด 7 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในการรับรู้การทำงานของบุคลากรภายในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ ความสำคัญของงานจำนวน 3 ข้อ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจำนวน 4 ข้อ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาจำนวน 3 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด มีจำนวนข้อทั้งหมด 10 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับพันธะผูกพันต่อองค์การ

เป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับพันธะผูกพันต่อองค์การ โดยเป็นการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึก และ แสดงพฤติกรรมต่อองค์การ การแสดงตนออกมาใน

รูปแบบต่างๆ ซึ่งจะเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การจำนวน 4 ข้อ ความตั้งใจทำงานจำนวน 4 ข้อ ความปรารถนาอยู่ในองค์การจำนวน 4 ข้อโดยลักษณะของแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด มีจำนวนข้อทั้งหมด 12ข้อ

3.5 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ดำเนินตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.5.1 ศึกษาตำรา เอกสารวิชาการ แนวคิด ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของงานวิจัย แล้วสร้างเครื่องมือในการวิจัยให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.5.2 กำหนดขอบเขต โครงสร้าง และเนื้อหาแบบสอบถาม เพื่อให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

3.5.3 นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม

3.5.4 นำแบบสอบถามที่ร่างออกมาไปขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการพิจารณาตรวจสอบ และขอคำแนะนำเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.5.5 ทำการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ แล้วนำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุงแล้วไปทำการทดสอบ (Try out) กับบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่แท้จริง

3.5.6 ปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้ง แล้วนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมเพื่อทำการแก้ไข จนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ

3.5.7 นำแบบสอบถาม ที่สมบูรณ์แล้วไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

3.6 วิธีรวบรวมข้อมูล

ทำการรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

3.6.1 ขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เพื่อนำไปขออนุญาตและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จากผู้ว่าการการกีฬาแห่งประเทศไทย

3.6.2 ติดต่อและเก็บข้อมูลด้วยตัวเองจากหน่วยงานต่างๆ ในการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)

3.6.3 ทำการตรวจสอบแบบสอบถามหลังจากเจ้าหน้าที่การกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ทำแบบสอบถามเสร็จ

3.6.4 ผู้วิจัยนำผลของแบบสอบถามไปตรวจสอบวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติที่ได้กำหนดไว้

3.7 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาสำหรับสำหรับงานวิจัยชิ้นนี้ ประกอบด้วย การหาความเที่ยงตรง (Validity) และการหาความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

3.7.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ ผู้ตอบแบบสอบถามและเพื่อที่จะสามารถวัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามปรับปรุงมาแก้ไขตามคำแนะนำเพื่อให้เกิดความถูกต้องเหมาะสมก่อนการนำไปใช้

3.7.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try out) กับบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability of test) โดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1984 : 160) โดยได้ความเชื่อมั่นโดยรวม . 94 และ ความเชื่อมั่นรายด้าน ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .70

ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .90

- ความก้าวหน้าในงาน มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .69
- ความมั่นคงในงาน มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .83
- ความมีอิสระในงาน มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .77
- ความรับผิดชอบในงาน มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .65

ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์การมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .86

- นโยบาย กฎ ข้อบังคับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .79
- การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .79

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .88

- ความสำคัญของงาน มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .63
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .86
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .91

พันธะผูกพันต่อองค์การ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .91

ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .77

ความตั้งใจทำงาน มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .76

ความปรารถนาอยู่ในองค์การ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .92

3.8 เกณฑ์การให้คะแนน

คำตอบที่ได้จากเครื่องมือการวิจัยในตอนที่ 2 , 3 , 4 และ 5 เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบ Likert Scale โดยกำหนดคำตอบไว้ 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับการเห็นด้วย	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

การพิจารณาขอบเขตของคะแนนเฉลี่ย เพื่อใช้ในการแปลความหมายข้อมูลดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับการเห็นด้วย
4.50 – 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
3.50 – 4.49	เห็นด้วยมาก
2.50 – 3.49	เห็นด้วยปานกลาง
1.50 – 2.49	เห็นด้วยน้อย
1.00 – 1.49	เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.9 การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์สถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS 11.5 (Statistical Package for the Social Science) โดยการใช้ค่าทางสถิติต่อไปนี้

3.9.1 แสดงผลระดับพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สถิติที่ใช้ คือ

ค่าเฉลี่ย (Mean)

ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

และแสดงผลความแตกต่างของระดับพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ที่มี ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ คือ ค่า t-test และ One-Way ANOVA

3.9.2 แสดงผล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อพันธะผูกพันต่อองค์การ สถิติที่ใช้ คือ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation : r)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple correlation coefficient : R)

3.9.3 แสดงผล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การ สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ การถดถอดพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2520 : 121-123 อ้างถึงใน อรัญญา สุวรรณวิก, 2542 : 50) ได้ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับคำศัพท์ที่ใช้ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอนดังนี้

ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple correlation coefficient : R) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวเกณฑ์ตัวเดียวกับตัวทำนายหลายๆตัวส่วนกำลังสองของ R (Coefficient of Multiple Determination : R^2) โดยมากมักจะเอาร้อยไปคูณเพื่อทำให้เป็นเปอร์เซ็นต์นั้นคือ $100R^2$ก็คือเปอร์เซ็นต์ที่ตัวเกณฑ์ขึ้นอยู่กับหรือถูกอธิบายโดยกลุ่มของตัวทำนายทั้งหลาย

DPU

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง “ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การ : กรณี การกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)” ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยแบ่งเป็น 2 หัวข้อ คือ

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปรผลข้อมูลและความสะดวกในการนำเสนอผู้วิจัยได้กำหนดตัวย่อและสัญลักษณ์ที่ใช้ดังต่อไปนี้

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{x}$ = ค่าเฉลี่ย

S.D. = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

R = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

t =แทนค่าสถิติที่ใช้ใน t-distribution

F = แทนค่าสถิติที่ใช้ใน F-distribution

SS = ผลบวกของกำลังสอง (Sum of squares)

MS = กำลังสองของค่าเฉลี่ย (Mean of squares)

df = ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

** = นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

J1 = ความก้าวหน้าในงาน

J2 = ความมั่นคงในงาน

J3 = ความมีอิสระในงาน

J4 = ความรับผิดชอบในงาน

S1 = นโยบาย กฎ ข้อบังคับ

S2 = การมีส่วนร่วมในการบริหาร

W1 = ความสำคัญของงาน

W2 = ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

W3 = ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

JOB = ปัจจัยด้านลักษณะงาน

WOR = ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

COM = พันธะผูกพันต่อองค์การ

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ที่จะนำเสนอประกอบด้วย

4.1.1 จำนวนข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ซึ่งเป็นหน่วยงานภายในที่ทำหน้าที่บริการจัดการ/อำนวยการภายใน รวมถึงการกำหนดนโยบาย แผนและทิศทางให้กับการกีฬาแห่งประเทศไทย ซึ่งได้แก่สายงานที่มีผู้ว่าการฯดูแลรับผิดชอบด้านบริหาร ประกอบด้วย 4 สายงานหลัก จำนวนทั้งสิ้น 186 ชุด โดยจำแนกเป็นดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่จัดเก็บได้จำแนกตามสายงานที่รับผิดชอบ

สายงานที่รับผิดชอบ	จำนวนที่จัดเก็บ	จำนวนที่เก็บได้	ร้อยละ
ฝ่ายบริหาร	42	42	100
ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศ	20	20	100
ฝ่ายกีฬาอาชีพและสิทธิ ประโยชน์	19	19	100
ฝ่ายส่งเสริมกีฬา	105	105	100
รวม	186	186	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่าจากข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ทำการจัดเก็บมาเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ มีทั้งสิ้น 186 ชุดจากการจัดเก็บ 186 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 หากจำแนกเป็นตามสายงานที่รับผิดชอบพบว่าได้จำนวนข้อมูลคิดเป็น ร้อยละ 100 ซึ่งเป็นจำนวนที่เพียงพอต่อการใช้เป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิเคราะห์ในงานวิจัยได้

4.1.2 ลักษณะข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลที่รวบรวมได้เมื่อนำมาจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างปรากฏผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	87	46.8
หญิง	99	53.2
รวม	186	100.0
อายุ		
น้อยกว่า 26 ปี	17	9.1
26 – 30 ปี	56	30.1
31 – 35 ปี	46	24.7
36 – 40 ปี	19	10.2
41 – 45 ปี	16	8.6
46 – 50 ปี	14	7.5
มากกว่า 50 ปี	18	9.7
รวม	186	100.0
สถานภาพสมรส		
โสด	106	57.0
สมรส	75	40.3
หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่	5	2.7
รวม	186	100.0

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ

ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	30	16.1
ปริญญาตรี	111	59.7
ปริญญาโท	44	23.7
สูงกว่าปริญญาโท	1	0.5
รวม	186	100.0
ระดับเงินเดือนต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,001 บาท	86	46.2
10,001 – 15,000 บาท	46	24.7
15,001 – 20,000 บาท	19	10.2
มากกว่า 20,000 บาท	35	18.8
รวม	186	100.0
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน		
น้อยกว่า 6 ปี	78	41.9
6 – 10 ปี	50	26.9
11 – 15 ปี	21	11.3
16 – 20 ปี	14	7.5
มากกว่า 20 ปี	23	12.4
รวม	186	100.0

จากตารางที่ 4.2 ข้อมูลพื้นฐานที่ได้แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล จำแนกได้ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ที่ได้ทำการตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 เป็นเพศหญิงมีจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 โดยบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

อายุ กลุ่มตัวอย่างบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ที่ได้ทำการตอบแบบสอบถาม เป็นผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 26 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 เป็นผู้ที่มีอายุ 26 – 30 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 เป็นผู้ที่มีอายุ 31 – 35 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 เป็นผู้ที่มีอายุ36 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.2 เป็นผู้ที่มีอายุ 41 – 45 ปี จำนวน16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 เป็นผู้ที่มีอายุ 46 – 50 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 เป็นผู้ที่มีอายุ มากกว่า 50 ปี จำนวน คิดเป็นร้อยละ 9.7 โดยบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี

สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ที่ได้ทำการตอบแบบสอบถาม เป็นผู้ที่มีสถานภาพ โสด จำนวน106 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0 เป็นผู้ที่มีสถานภาพ สมรส จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 เป็นผู้ที่มีสถานภาพ หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 โดยบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด

ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด กลุ่มตัวอย่างบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ที่ได้ทำการตอบแบบสอบถาม เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษา ปริญญาโท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 โดยบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี

ระดับเงินเดือนต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ที่ได้ทำการตอบแบบสอบถาม เป็นผู้ที่มีระดับเงินเดือน ต่ำกว่า 10,001 บาท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 เป็นผู้ที่มีระดับเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 เป็นผู้ที่มีระดับเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 เป็นผู้ที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 โดยบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ที่ได้ทำการตอบแบบสอบถาม เป็นผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานน้อยกว่า 6 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 เป็นผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน 6 – 10 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 เป็นผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน 11 – 15 ปี จำนวน21 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 เป็นผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน 16 – 20 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 เป็นผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน มากกว่า 20 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 โดยบุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน น้อยกว่า 6 ปี

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนตามลำดับข้อขิงสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยในแต่ละข้อใช้ข้อมูลทางสถิติที่แตกต่างกันดังต่อไปนี้

4.2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1 “พันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) อยู่ในระดับปานกลางและปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกันมีระดับ

พันธะผูกพันที่ต่างกัน” วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ แล้วจึงจัดระดับพันธะผูกพันต่อองค์การ โดยจำแนกออกเป็นรายด้านและโดยรวม และทำการวิเคราะห์ t-test และ One-Way ANOVA ในส่วนความแตกต่างและความแปรปรวนของระดับพันธะผูกพันต่อองค์การของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ปรากฏผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) จำแนกออกเป็นรายด้านและโดยรวม

พันธะผูกพันต่อองค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับพันธะผูกพันต่อองค์การ
พันธะผูกพันต่อองค์การรายด้าน			
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	3.68	0.59	มาก
ความตั้งใจทำงาน	3.86	0.62	มาก
ความปรารถนาอยู่ในองค์การ	3.85	0.72	มาก
พันธะผูกพันต่อองค์การโดยรวม	3.80	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาออกเป็นรายด้าน พบว่า ความตั้งใจทำงาน ความปรารถนาอยู่ในองค์การ ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีระดับพันธะผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86, 3.85 และ 3.68 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ที่มีเพศ สถานภาพสมรสและระดับการศึกษาขั้นสูงสุดแตกต่างกัน

ตัวแปร	n	$\overline{X}$	S.D.	t	sig.
เพศ				1.737	.249
ชาย	87	3.88	.52		
หญิง	99	3.74	.62		

สถานภาพสมรส				-.791	.687
โสด	106	3.78	.57		
สมรส (หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่)	80	3.84	.59		
ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด				-2.118	.191
ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี	141	3.75	.59		
ปริญญาโท/สูงกว่าปริญญาโท	45	3.96	.47		

จากตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์ในส่วนของ สถานภาพสมรส ได้นำกลุ่มตัวอย่าง สมรส รวมกับ หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ และในส่วนของระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ได้นำเอากลุ่มตัวอย่างต่ำกว่าปริญญาตรี รวมกับ ปริญญาตรี และปริญญาโท รวมกับ สูงกว่าปริญญาโท เพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมและผลการวิเคราะห์ที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยพบว่า เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ที่แตกต่างกันมีระดับพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ที่มี อายุ ระดับเงินเดือนต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน แตกต่างกัน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
อายุ						
	ระหว่างกลุ่ม	6	3.204	.534	1.642	.138
	ภายในกลุ่ม	179	58.201	.325		
	รวม	185	61.405			

ระดับเงินเดือนต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.532	.511	1.552	.203
	ภายในกลุ่ม	182	59.873	.329		
	รวม	185	61.405			
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.350	.338	1.018	.400
	ภายในกลุ่ม	181	60.054	.332		
	รวม	185	61.405			

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ที่มี อายุ ระดับเงินเดือนต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ที่แตกต่างกันมีพันธะผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่1 ปรากฏผลคือ ระดับพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) มีอยู่ในระดับมาก และบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ที่มีความแตกต่างกันทางด้านปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีพันธะผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่1 ที่ตั้งไว้ว่า “พันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) อยู่ในระดับปานกลางและปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกันมีระดับพันธะผูกพันที่แตกต่างกัน”

4.2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 “ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)” วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน กับพันธะผูกพันต่อองค์การ และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างกันของตัวแปรอิสระแต่ละปัจจัย

การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับพันธะผูกพันต่อองค์การ ปรากฏผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.6 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน กับพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)

ตัวแปร	J1	J2	J3	J4	COM
J1	1.000	.494**	.475**	.531**	.469**
J2		1.000	.424**	.538**	.430**
J3			1.000	.647**	.337**
J4				1.000	.473**
COM					1.000

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างกันของปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน (J1) ความมั่นคงในงาน (J2) ความมีอิสระในงาน(J3) ความรับผิดชอบในงาน (J4) กับ พันธะผูกพันต่อองค์การ (COM) มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง .337 ถึง .647 โดยพบว่าความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความมีอิสระในงาน ความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์การกับพันธะผูกพันต่อองค์การ ปรากฏผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.7 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์การกับพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)

ตัวแปร	S1	S2	COM
S1	1.000	.589**	.581**
S2		1.000	.420**
COM			1.000

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างกันของปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ซึ่งได้แก่ นโยบาย กฎ ข้อบังคับ (S1) การมีส่วนร่วมในการบริหาร (S2) กับพันธะผูกพันต่อองค์การ (COM) มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง .420 ถึง .589 โดยพบว่า นโยบาย กฎ ข้อบังคับ การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับพันธะผูกพันต่อองค์การ ปรากฏผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)

ตัวแปร	W1	W2	W3	COM
W1	1.000	.497**	.433**	.731**
W2		1.000	.439**	.519**
W3			1.000	.476**
COM				1.000

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างกันของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งได้แก่ ความสำคัญของงาน (W1) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (W2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (W3) กับพันธะผูกพันต่อองค์การ (COM) มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง .433 ถึง .731 โดยพบว่า ความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน กับพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ปรากฏผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.9 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่าง ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน กับพันธะผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)

ปัจจัย	จำนวนตัวแปร	R
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	4	.538**
ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ	2	.564**
ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	3	.692**
รวม 3 ปัจจัย	9	.713**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .538 , .564 และ .692 ตามลำดับ ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณรวมทั้ง 3 ปัจจัยเท่ากับ .713

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ได้ผลดังต่อไปนี้

1. จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยย่อยทั่ง 9 ตัวซึ่งได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความมีอิสระในงาน ความรับผิดชอบในงาน นโยบาย กฎ ข้อบังคับ การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของกลุ่มตัวแปร ทั้ง 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยในส่วนนี้มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งเอาไว้ว่า“ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)”

4.2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 “ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)” ทำการดสอบโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ การถดถอดพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาอำนาจการทำนายปัจจัยและตัวแปรของแต่ละปัจจัยที่สามารถทำนายปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ดังนี้

การหาอำนาจการทำนายของ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) โดยนำปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยมาทำการวิเคราะห์การถดถอดพหุคูณแต่ละขั้นตอน โดยผลการวิเคราะห์ของภาพรวมปัจจัยด้านต่างๆที่จะสามารถใช้เป็นตัวทำนายที่ดีได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยด้านต่างๆที่มีอำนาจการทำนายผลของพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)

ตัวทำนาย	R	ร้อยละของการทำนาย
WOR	.692	47.6
WOR JOB	.742	55.0

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านต่างๆที่จะสามารถทำนายผลของพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) พบว่าปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์การไม่ปรากฏผลผลของปัจจัยที่สามารถเป็นตัวทำนายผลของพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) โดย ปัจจัยที่สามารถทำนายผลของพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ได้ดีมีสองปัจจัย คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีอำนาจการทำนายดีที่สุด โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .692 ปัจจัยที่มีอำนาจการทำนายถัดมาคือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยเมื่อรวมกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานแล้วมี สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .742 ตัวทำนายทั้ง 2 ตัวนี้สามารถอธิบายความ

แปรปรวนของพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ได้ร้อยละ 55.0 หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 55.0

การหาลำดับของการทำนายจากตัวแปรในแต่ละปัจจัยที่สามารถทำนายผลของพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ได้ดีปรากฏผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.11 อำนาจการทำนายของตัวแปรในแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)

ตัวทำนาย	R	ร้อยละของการทำนาย
ปัจจัยด้านลักษณะงาน		
J4	.473	22.3
J4 J1	.538	28.9
J4 J1 J2	.556	30.9
ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ		
S1	.581	33.7
ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน		
W1	.731	53.4
W1 W2	.752	56.6
W1 W2 W3	.764	58.4

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่าเมื่อวิเคราะห์ตัวแปรในแต่ละปัจจัยที่สามารถทำนายผลของพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ได้ดี มีรายละเอียดของการทำนายตามลำดับที่ตัวแปรต่างๆ ในแต่ละปัจจัย คือ

ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีตัวแปรอยู่ 4 ตัว คือ ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความมีอิสระในงาน ความรับผิดชอบในงาน มีตัวแปรเพียง 3 ตัว ที่เป็นตัวทำนายที่ดี โดยเรียงลำดับจากที่ดีที่สุดคือ ความรับผิดชอบในงาน(J4) ความก้าวหน้าในงาน(J1) และ ความมั่นคงในงาน(J2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรทั้ง 3 ตัวเท่ากับ .556 และตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ได้ร้อยละ 30.9 หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 30.9

ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ มีตัวแปรอยู่ 2 ตัว คือนโยบาย กฎ ข้อบังคับ การมีส่วนร่วมในการบริหาร เมื่อทำการวิเคราะห์ตัวแปรในปัจจัยด้านนี้พบว่ามีตัวแปรที่สามารถทำนายผลของพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ได้ดี มี 1 ตัว คือ น โยบาย กฎ ข้อบังคับ (S1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .581 โดยตัวแปรนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ได้ร้อยละ 33.7 หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 33.7

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีตัวแปรอยู่ 3 ตัวคือ ความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวสามารถใช้เป็นตัวทำนายที่ดี โดยเรียงลำดับจากที่ดีที่สุดคือ ความสำคัญของงาน (W1) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (W2) และ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (W3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรทั้ง 3 ตัวเท่ากับ .764 และตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ได้ร้อยละ 58.4 หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 58.4

ตารางที่ 4.12 อำนาจการทำนายของตัวแปรโดยรวมในปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)

ตัวทำนาย	R	ร้อยละของการทำนาย
W1	.731	53.4
W1 S1	.777	60.4
W1 S1 J2	.802	64.3
W1 S1 J2 W3	.810	65.6

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า เมื่อทำการวิเคราะห์ผลตัวแปรโดยรวมในปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) มี 4 ตัวแปรที่เป็นตัวทำนายที่ดี โดยเรียงลำดับจากที่ดีที่สุดคือ ความสำคัญของงาน (W1) นโยบาย กฎ ข้อบังคับ (S1) ความมั่นคงในงาน (J2) และ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (W3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรทั้ง 4 ตัวเท่ากับ .810 และตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ได้ร้อยละ 65.6 หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 65.6

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ได้ผลดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่สามารถทำนายผลของพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ได้ดีพบว่า มีสองปัจจัยโดยเรียงตามลำดับความสามารถในการทำนายที่ดี คือ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

2. อำนาจการทำนายของตัวแปรในแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีตัวแปรที่สามารถเป็นตัวทำนายที่ดีโดยเรียงลำดับตามความสามารถในการทำนายที่ดี คือ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงานและ ความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ เมื่อทำการวิเคราะห์ตัวแปรในปัจจัยด้านนี้พบว่ามีตัวแปรที่สามารถเป็นตัวทำนายที่ดี คือ นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีตัวแปรที่สามารถเป็นตัวทำนายที่ดีโดยเรียงลำดับตามความสามารถในการทำนายที่ดีคือ ความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และจากการวิเคราะห์ตัวแปรทั้งหมดพบว่ามีตัวแปรที่สามารถเป็นตัวทำนายที่ดีโดยเรียงลำดับตามความสามารถในการทำนายที่ดี คือ ความสำคัญของงาน นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ความมั่นคงในงาน และ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยในส่วนนี้มีความไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งเอาไว้ว่า “ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)” คือ มีเพียง 2 ปัจจัยที่เป็นตัวทำนายผลที่ดีของพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) คือ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

DPU

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การ : กรณี การกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)” มีสรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)

3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)

สมมติฐานการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยได้ทำการคาดคะเนผลของการศึกษาตามสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. พันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) อยู่ในระดับปานกลางและปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกันมีระดับพันธะผูกพันที่ต่างกัน

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)

3. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)

ประชากรที่ทำการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ซึ่งเป็นหน่วยงานภายในที่ทำหน้าที่บริการจัดการ/อำนวยการภายใน รวมถึงการกำหนดนโยบาย แผนและทิศทางให้กับการกีฬาแห่งประเทศไทย ซึ่งได้แก่สายงานที่มีผู้ว่าการฯดูแลรับผิดชอบด้านบริหาร ประกอบด้วย 4 สายงานหลัก โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งสิ้น

346 คน โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 ใช้สูตรคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970 : 580-581) จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น186 คน แบ่งเป็น ฝ่ายบริหาร จำนวน 79 คนกลุ่มตัวอย่าง 42 คน ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศ จำนวน 38 คน กลุ่มตัวอย่าง 20 คน ฝ่ายกีฬาอาชีพและสิทธิประโยชน์จำนวน 35 คน กลุ่มตัวอย่าง19 คน ฝ่ายส่งเสริมกีฬาจำนวน 194 คน กลุ่มตัวอย่าง 105 คน จากการกำหนดขนาดตัวอย่างที่ได้กล่าวมาผู้วิจัยดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่ม (Probability Sampling) โดยใช้วิธีสุ่มแบบผสมผสาน (Multi-Stage Sampling) โดยขั้นแรกนั้นทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยทำการแบ่งกลุ่มประชากรกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่มย่อยอย่างชัดเจน โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มตามสายงาน และ ทำการแบ่งจำนวนประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสายงานโดยใช้วิธีการเปรียบเทียบบัญญัติไตรยางค์ หลังจากได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสายงานแล้วก็จะดำเนินการเลือกประชากรตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตำรา เอกสารวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของงานวิจัย แล้วสร้างเครื่องมือในการวิจัยให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและทำการกำหนดขอบเขต โครงสร้าง และเนื้อหาแบบสอบถามเพื่อให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยแล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม และ นำแบบสอบถามที่ร่างออกมาไปขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการพิจารณาตรวจสอบ และขอคำแนะนำเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข เมื่อทำการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ แล้วนำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุงแล้วไปทำการทดสอบ (Try out) กับบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่แท้จริง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมเท่ากับ .94 และทำการปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้ง แล้วนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมเพื่อทำการแก้ไข จนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพแล้วจึงนำแบบสอบถาม ที่สมบูรณ์แล้วไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูลทำโดยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เพื่อนำไปขออนุญาตและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จากผู้ว่าการการกีฬาแห่งประเทศไทย และทำการติดต่อและเก็บข้อมูลด้วยตัวเองจากหน่วยงานต่างๆ ในการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) และทำการตรวจสอบแบบสอบถามหลังจากเจ้าหน้าที่การกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ทำแบบสอบถามเสร็จ ซึ่งในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยนั้นได้ข้อมูล จากการจัดเก็บจำนวน 186 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งเป็นจำนวนที่เพียงพอต่อการใช้เป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิเคราะห์ในงานวิจัยได้ หลังจากนั้นผู้วิจัยนำผลของแบบสอบถามไปตรวจสอบวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติที่ได้กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์สถิติด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรม SPSS 11.5 (Statistical Package for the Social Science) โดยการใช้ค่าทางสถิติ ในการแสดงผลระดับพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแสดงผลความแตกต่างของระดับพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ที่มี ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ ค่า t-test และ One-Way ANOVA แสดงผล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อพันธะผูกพันต่อองค์การ สถิติที่ใช้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation : r) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple correlation coefficient : R) แสดงผล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การ สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ การถดถอดพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2520 : 121-123 อ้างถึงใน อรัญญา สุวรรณวิก, 2542 : 50) ได้ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับคำศัพท์ที่ใช้ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple correlation coefficient : R) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวเกณฑ์ตัวเดียวกับตัวทำนายหลายๆตัวส่วนกำลังสองของ R (Coefficient of Multiple Detemination : R^2) โดยมากมักจะเอาร้อยไปคูณเพื่อทำให้เป็นเปอร์เซ็นต์นั้นคือ $100R^2$ ก็คือเปอร์เซ็นต์ที่ตัวเกณฑ์ขึ้นอยู่กับหรือถูกอธิบายโดยกลุ่มของตัวทำนายทั้งหลาย

5.1 สรุปผล

จากการศึกษาวิจัยในเรื่อง “ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การ : กรณี การกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)” สรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.2 บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.1 บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 57.0 บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ16.1 บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.2 บุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน น้อยกว่า 6 ปีคิดเป็นร้อยละ 41.9

5.1.2 เมื่อศึกษาถึงระดับพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) พบว่ามีอยู่ในระดับมากและบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ที่มีความแตกต่างกันทางด้านปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีพันธะผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

5.1.3 เมื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) พบว่า ตัวแปรของในแต่ละปัจจัย คือ ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความมีอิสระในงาน ความรับผิดชอบในงาน นโยบาย กฎ ข้อบังคับ การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยด้านต่างๆ คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.4 เมื่อศึกษาถึงปัจจัยที่สามารถทำนายผลของพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) พบว่า ปัจจัยที่สามารถทำนายผลของพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ได้ดี มีสองปัจจัยโดยเรียงตามลำดับความสามารถในการทำนายที่ดี คือ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน และ ในการศึกษาถึงอำนาจการทำนายของตัวแปรในแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีตัวแปรที่สามารถเป็นตัวทำนายที่ดีโดยเรียงลำดับตามความสามารถในการทำนายที่ดี คือ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงานและ ความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ เมื่อทำการวิเคราะห์ตัวแปรในปัจจัยด้านนี้พบว่ามีตัวแปรที่สามารถเป็นตัวทำนายที่ดี คือ นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีตัวแปรที่สามารถเป็นตัวทำนายที่ดีโดยเรียงลำดับตามความสามารถในการทำนายที่ดีคือ ความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และจากการวิเคราะห์ตัวแปรทั้งหมดพบว่ามีตัวแปรที่สามารถเป็นตัวทำนายที่ดีโดยเรียงลำดับตามความสามารถในการทำนายที่ดี คือ ความสำคัญของงาน นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ความมั่นคงในงาน และ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยในเรื่อง "ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การ : กรณีการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)" สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังต่อไปนี้

5.2.1 จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 "พันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) อยู่ในระดับปานกลางและปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกันมีระดับพันธะผูกพันที่แตกต่างกัน" ผลการวิจัยพบว่า ระดับพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) มีอยู่ในระดับมากและปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกันมีระดับพันธะผูกพันต่อองค์การที่ไม่แตกต่างกัน ที่ผลของการวิจัยออกมาเป็นลักษณะเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก การที่การกีฬาแห่งประเทศไทยนั้น มีรูปแบบขององค์การในรูปรัฐวิสาหกิจ มีโครงสร้างการบริหารภายใต้พระราชบัญญัติการกีฬา ที่ให้อำนาจในการบริหารดำเนินงานและการปฏิบัติงานด้านการกีฬาไว้อย่างชัดเจน ทำให้การกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นองค์การกีฬาที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานส่วนใหญ่ และเป็นองค์การที่มีโครงสร้างการบริหารทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่เป็นจุดแข็งสำคัญและมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ อีกทั้งเมื่อมีการจัดตั้งกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาขึ้นเป็นกระทรวงใหม่ของการปฏิรูประบบราชการ ทำให้เกิดการพัฒนานโยบายด้านการกีฬาของชาติ มีการผนึกกำลังและทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ ร่วมมือกันสนับสนุนการกีฬา (แผนกลยุทธ์การกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ.2545-2554 : 2) ดังนั้นบุคลากรของการกีฬาแห่งประเทศไทยซึ่งเป็นบุคลากรขององค์การที่มีขนาดใหญ่และมีความมั่นคงในการดำเนินงานขององค์การจึงทำให้บุคลากรของการกีฬาแห่งประเทศไทยเกิดความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและเป็นผลต่อเนื่องให้บุคลากรภายในองค์การปฏิบัติงานภายในองค์การด้วยความตั้งใจทำงานเพื่อให้องค์การของตนเองประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ อีกทั้งแนวโน้มของกระแสสังคมมีการตื่นตัวในเรื่องของการกีฬามากยิ่งขึ้นจึงทำให้บุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทยมีความปรารถนาที่จะทำงานอยู่ในองค์การต่อไป และ การที่องค์การของการกีฬาแห่งประเทศไทยนั้นเป็นองค์การในรูปแบบรัฐวิสาหกิจ ซึ่งถึงแม้ว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลจะมีความหลากหลายในปัจจัยพื้นฐาน แต่เนื่องจากการที่บุคลากรแต่ละบุคคลได้เข้ามาอยู่และทำงานในองค์การซึ่งมีรูปแบบราชการ และเป็นองค์การขนาดใหญ่ ซึ่งการที่ได้เป็นบุคลากรทางด้านราชการ องค์การทางราชการจะมีแบบแผนงาน ลำดับขั้นตำแหน่งงาน ในการทำงานที่ชัดเจน ดังนั้นความรู้สึกทางด้านลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ที่ส่งผลถึงระดับพันธะผูกพันต่อองค์การจึงไม่มีความแตกต่างกัน ดังนั้นด้วยลักษณะดังกล่าวจึงเป็นผลทำให้บุคลากรของการกีฬาแห่งประเทศไทยมีระดับพันธะผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากและปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกันมีระดับพันธะผูกพันที่ไม่ต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญญา สุวรรณวิก (2542 : 78) ที่ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทยูคอม พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบริษัทเป็นองค์การขนาดใหญ่ดำเนินกิจการมายาวนานได้ให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานปรากฏเป็นนโยบายที่ชัดเจน

5.2.2 จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 “ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย(ส่วนกลาง)” โดยจากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ด้านประสบการณ์ในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์ต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ซึ่งมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งเอาไว้ โดยในการศึกษายังทำการทดสอบถึงตัวแปรในแต่ละปัจจัยอีกว่ามีความสัมพันธ์ต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) โดยผลที่ออกมาพบว่า

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ตัวแปรที่พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความมีอิสระในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญญา สุวรรณวิก (2542 : 68-69)และ ความรับผิดชอบในงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สเตียร์ และ พอร์ตเตอร์ (1983 : 441-451)

ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ตัวแปรที่พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ได้แก่ นโยบาย กฎ ข้อบังคับ การมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สเตียร์ และ พอร์ตเตอร์ (1983 : 441-451)

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ตัวแปรที่พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญญา สุวรรณวิก (2542 : 69) และ ปรานอม กิตติคุษฎีธรรม (2538 : บทคัดย่อ)

โดยเมื่อพิจารณาตามผลการวิจัยพบว่าปัจจัยทั้ง 3 ด้านไม่ว่าจะเป็น ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และตัวแปรของปัจจัยด้านต่างๆไม่ว่าจะเป็น ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความมีอิสระในงาน ความรับผิดชอบในงาน นโยบาย กฎ ข้อบังคับ การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ล้วนแต่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)

ดังนั้นหากพิจารณาจะพบว่าเมื่อปัจจัยด้านต่างๆนั้นต่างมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย บุคลากรภายในองค์การก็มีระดับพันธะผูกพันต่อองค์การในระดับมากด้วย เมื่อผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้ ข้อมูลต่างๆเหล่านี้องค์การจะสามารถนำไปใช้พิจารณาในการดำเนินงานขององค์การไม่ว่าจะเป็นในส่วนของการบริหารองค์การ การบริหารบุคลากรภายในองค์การเพื่อให้เกิด การสร้างความสัมพันธ์และเพิ่มระดับของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆกับพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทยได้มากยิ่งขึ้น

5.2.3 จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 “ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)” โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สามารถทำนายผลของพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ได้ดี มีสองปัจจัย คือ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ตามลำดับ โดยในแต่ละปัจจัยก็มีตัวทำนายที่ดีหลายตัว ได้แก่

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่ามีตัวแปรที่สามารถใช้เป็นตัวทำนายที่ดีต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ได้แก่ ความสำคัญของงาน เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุด รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับซึ่งในด้านของปัจจัยที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) นั้นถ้ามองถึงปัจจัยด้านต่างๆที่เป็นตัวทำนายที่ดีจะพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์ในการรับรู้ของบุคลากรที่ได้รับในระหว่างการทำงานภายในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การเป็นตัวที่ส่งผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

ความสำคัญของงาน คือ ตัวแปรที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุด แสดงให้เห็นว่าในการที่จะนำปัจจัยด้านนี้มาพิจารณาเป็นตัวส่งผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การ ต้องให้ความสำคัญต่อประเด็นความสำคัญของงานโดยมีการให้ความสำคัญไปทางด้านความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์การเพื่อให้เกิดความรู้สึกทางบวก ต่องานที่ปฏิบัติหรือรับผิดชอบอยู่ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร อ้นศรี (2541 : บทคัดย่อ)

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือตัวแปรที่เป็นตัวทำนายรองลงมา แสดงให้เห็นว่าการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลในสภาพแวดล้อมของการทำงานของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) เป็นตัวที่มีผลเช่นกันในการสร้างพันธะผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารยา วรัญไชย (2546 : บทคัดย่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่ามีตัวแปรที่สามารถใช้เป็นตัวทำนายที่ดีต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ได้แก่ ความรับผิดชอบในงานเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุด รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในงาน และ ความมั่นคงในงาน ตามลำดับ ซึ่ง ปัจจัยด้านลักษณะงาน เป็นปัจจัยที่เป็นตัวทำนายที่ดีรองลงมา โดยเมื่อหากจะพิจารณาถึงปัจจัยด้านลักษณะงาน การให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานจะเป็นตัวส่งผลที่สำคัญต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)

ความรับผิดชอบในงาน คือ ตัวแปรที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรภายในองค์การหากเมื่อได้รับการตอบสนองถึงในเรื่องความรับผิดชอบในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ สามารถที่จะสร้างผลงาน และแสดงออกถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองได้อย่างเด่นชัด สิ่งเหล่านี้ก็จะเป็นตัวที่ส่งผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนีย์ เวชพรหมณ์ (2546 : 77) และ อารยา วรัญไชย (2546 : บทคัดย่อ)

ความก้าวหน้าในงาน และ ความมั่นคงในงาน คือ ตัวแปรที่เป็นตัวทำนายรองลงมา แสดงให้เห็นว่า หากบุคลากรภายในองค์การได้รับการตอบสนองในเรื่องของการทำงานว่าเมื่อตนเองปฏิบัติงานเพื่อองค์การไปแล้วมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่ว่าจะเป็นการ เลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สิ่งเหล่านี้ก็จะเป็นตัวพัฒนาในการสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับบุคลากรภายในองค์การและจะเป็นตัวที่สามารถส่งผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย ให้มีมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร ทรัพย์พิพัฒนา (2544 : บทคัดย่อ)

โดยเมื่อพิจารณาผลการวิจัยพบว่า ตัวทำนายผลที่ดีต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) มีเพียง 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และเมื่อพิจารณาถึงอีก ปัจจัยที่ไม่สามารถเป็นตัวทำนายที่ดี คือ ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ พบว่า

ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์การของการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ที่ไม่สามารถเป็นตัวทำนายผลที่ดีต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) นั้นอันเนื่องมาจากความเป็นองค์การทางด้านรัฐวิสาหกิจ หรือมีการดำเนินงานในรูปแบบราชการนั้นเอง ทำให้ลักษณะโครงสร้างองค์การของการกีฬาแห่งประเทศไทย มีความชัดเจนแน่นอน ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของ นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และ การมีส่วนร่วมในการบริหาร นั้นมีการระบุไว้อย่างชัดเจนอยู่แล้ว และความชัดเจน แน่นอน หรือความเป็นทางการ ของโครงสร้างองค์การนี้เองการส่งผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การน่าจะอยู่ที่ตัวบุคคลของบุคลากรภายในองค์การมากกว่าในการที่จะปรับตัวเองให้เข้ากับ ลักษณะโครงสร้างองค์การซึ่งมีรูปแบบ

ราชการหรือรัฐวิสาหกิจ แต่เมื่อมีการวิเคราะห์ตัวแปรในปัจจัยด้านนี้แล้วมีการปรากฏผลของตัวแปร นโยบาย กฎ ข้อบังคับ เกิดขึ้น ก็ยังแสดงให้เห็นอีกว่า ณ เวลานี้องค์การของการกีฬาแห่งประเทศไทย เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การแล้ว แต่การปรับตัวของบุคลากรภายในองค์การให้เข้ากับโครงสร้างองค์การใหม่นี้ยังมีความไม่สมบูรณ์เกิดขึ้น ดังนั้น ณ เวลานี้ในการดำเนินการสร้างพันธะผูกพันต่อองค์การควรมีการพิจารณาตัวแปรด้านนี้ด้วย

จากการวิเคราะห์ตัวแปรทั้งหมดพบว่ามีตัวแปรที่สามารถเป็นตัวทำนายที่ดีต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) โดยเรียงลำดับตามความสามารถในการทำนายที่ดี คือ ความสำคัญของงานเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุด รองลงมาคือ นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ความมั่นคงในงาน และ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ และเมื่อได้ทำการพิจารณาจะเห็นได้ว่า บุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) นั้นได้ให้ความสำคัญต่อประเด็นประสบการณ์ในการทำงานมากโดยจะเห็นได้ว่ามีตัวแปรของด้านประสบการณ์ในการทำงาน มากที่สุดถึง 2 ตัว คือ ความสำคัญของงานและ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และรองลงมานั้นเป็นตัวแปร นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ซึ่งอยู่ในปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ และตัวแปรความมั่นคงในงาน ซึ่งอยู่ในปัจจัยด้านลักษณะงาน

ดังนั้นเมื่อผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ออกมาแล้วในการนำปัจจัยด้านต่างๆไปพิจารณาสร้างพันธะผูกพันของบุคลากรในองค์การควรมีการให้ความสำคัญในตัวแปรต่างๆที่ปรากฏผลออกมาควบคู่ในการดำเนินงานไปด้วย เพื่อที่จะทำให้บุคลากรในองค์การสามารถรักษาระดับพันธะผูกพันต่อองค์การและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดผลประโยชน์อันสูงสุดต่อองค์การ

5.3 ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้มีสาระที่ใช้เสนอแนะแก่ องค์การ หน่วยงาน หรือบุคคลทั่วไป เพื่อให้สามารถนำไปศึกษาหรือนำไปใช้กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานด้านการบริหารเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์การต่อไป ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

จากการศึกษาถึงระดับของพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) จะเห็นได้ว่า ระดับพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ดังนั้นตัวแปรในการศึกษาที่เป็นตัวส่งผลที่ดีต่อพันธะผูกพัน ที่องค์การควรให้ความสำคัญในระดับต้นนั้นในการพิจารณาตัวแปร โดยรวมจะพบว่ามี ความสำคัญของงาน นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ความมั่นคงในงาน และ ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะเห็นได้ว่าตัวแปรแต่ละตัวถือว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อองค์การในลักษณะ องค์การทางด้านราชการ ดังนั้นการพิจารณาการบริหารงานในส่วนองค์การควรให้ความสำคัญโดยละเอียดในตัวแปรต่างๆเหล่านี้ กล่าวคือ

1) ความสำคัญของงาน และ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ถือว่าเป็นตัวแปรที่อยู่ในปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรภายในองค์การของการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) นั้นได้ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในการทำงานโดยพบว่ามีตัวแปรที่เป็นตัวส่งผลที่ดีพบมากที่สุดถึง 2 ตัวดังนั้นหากองค์การได้มีการศึกษา และ พัฒนาในด้านของการสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานภายในองค์การหรือสภาพบรรยากาศในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคลากรหรือผู้บังคับบัญชาภายในองค์การให้ดียิ่งขึ้นก็จะส่งผลดีต่อองค์การในด้านต่างๆไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานในองค์การ การบริหารงานบุคคล รวมถึง การพัฒนาองค์การให้ดียิ่งขึ้น เพราะองค์การได้สร้างเสริมให้บุคลากรได้เกิดพันธะผูกพันต่อองค์การ ได้ดียิ่งขึ้น

2) นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ถือว่าเป็นตัวแปรที่อยู่ในปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ซึ่งผลของการทดสอบถึงปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย(ส่วนกลาง) พบว่าปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์การไม่ปรากฏผลในการเป็นในการที่เป็นปัจจัยที่เป็นตัวทำนายที่ดี แต่เมื่อนำตัวแปรของปัจจัยด้านนี้มาวิเคราะห์โดยรวมก็พบว่ามีตัวแปร นโยบาย กฎ ข้อบังคับ แสดงผลออกมา ดังนั้นจึงแสดงให้เห็นว่า ณ ช่วงเวลานี้เมื่อองค์การของการกีฬาแห่งประเทศไทยได้มีการปรับปรุงโครงสร้างองค์การใหม่ โดยเมื่อองค์การมีการพัฒนาองค์การ และเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น ตัวปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์การขององค์การที่มีรูปแบบทางราชการที่โดยปกติจะมีรูปแบบลักษณะที่ชัดเจนและค่อยข้างที่จะส่งผลต่อพันธะผูกพัน

ต่อองค์การไม่มาก เกิดมีการแสดงผลของตัวแปรในด้าน นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ปรากฏในการทดสอบ แสดงให้เห็นว่า ตัวบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย เกิดความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ ดังนั้นในการเปลี่ยนแปลงนี้ผู้ที่ดำเนินงานในส่วนโครงสร้างองค์การ หรือ นโยบาย กฎ ข้อบังคับภายในองค์การ ควรมีการสร้างความชัดเจนในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และสร้างความสมบูรณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโครงสร้างตัวใหม่ เพื่อให้บุคลากรในองค์การสามารถรักษาระดับพันธะผูกพันต่อองค์การที่มีอยู่และให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดผลประโยชน์ที่ดีต่อองค์การต่อไป

3) ความมั่นคงในงาน ถือว่าเป็นตัวแปรที่อยู่ในปัจจัยด้านลักษณะงาน เป็นการแสดงให้เห็นว่า ความมั่นคงในงานนั้นยังเป็นตัวแปรที่สำคัญที่บุคลากรภายในองค์การมีความต้องการควบคู่ไปกับการทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีต่อการทำงานภายในองค์การของการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ดั้งนั้นหากได้มีการพัฒนาตัวแปรเหล่านี้ให้เกิดผลทางบวกมากยิ่งขึ้น ก็จะเป็นผลดีที่จะส่งผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศ (ส่วนกลาง) ให้มีระดับมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) จากการศึกษาวิจัยในเรื่อง “ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การ : กรณีการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)” ได้ทำการศึกษาโดยใช้ตัวพันธะผูกพันเป็นตัวแปรตามในการศึกษา และพบว่าบุคลากรภายในองค์การมีพันธะผูกพันในระดับที่มาก และหากได้มีการศึกษาเพิ่มเติมโดยนำเอาพันธะผูกพันต่อองค์การไปเป็นลักษณะของตัวแปรต้นเพื่อเป็นการศึกษาในการที่จะมีการพัฒนาองค์การในลักษณะต่างๆต่อเนื่องในระดับต่อไป

2) จากการศึกษาวิจัยในเรื่อง “ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การ: กรณีการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)” นั้นเป็นการศึกษาโดยใช้ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเดียว หากได้มีการศึกษาเปรียบเทียบถึงกลุ่มตัวอย่างอื่นไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบทฤษฎีเดียวกันหรือทฤษฎีต่างกันนั้นจะทำให้เข้าใจถึงความหมายของตัวแปรได้ชัดเจนยิ่งขึ้นและสามารถปรับนำเอาความรู้ที่ได้จากการทำวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

DPU

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2547). **การจัดทำโครงสร้าง**. กรุงเทพฯ: ไทยเทรดดิ้งแอนด์อินฟอร์เมชั่นเซอร์วิส.

การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2544). **แผนกลยุทธ์การกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2545-2554**. กรุงเทพฯ.

การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2547). **หนังสือที่ระลึกครบรอบ 40 ปี 4 ทศวรรษ การกีฬาแห่งประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ดอกเบี้ย.

เกษม สาหร่ายทิพย์. (2542). **ระเบียบวิธีวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 2). พิษณุโลก: โรงพิมพ์รัตนสุวรรณ.

ธงชัย สันติวงษ์. (2537). **องค์การและการบริหาร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

บุญชม ศรีสะอาด. (2535). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุวีริยสาส์นจัดพิมพ์.

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. (2547). **วิธีการวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. (2548). **คู่มือการพิมพ์วิทยานิพนธ์**. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. (2544). **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2546). **องค์การและการจัดการ** (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

วิทยานิพนธ์

กรกฎ พลพานิช. (2540). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพการตลาดบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะจิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จารุ ฉ่ำชูศรี. (2546). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเททโมบาย เรดิโอ จำกัด**. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2541). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชนิดา เจริญเนือง. (2547). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน สถาบันวิชาการ ทศท**. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชาญกิจ สันติเกษม. (2542). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต รัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ดาราพร นิวาศะบุตร. (2546). **ความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณีเฉพาะ : พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด(มหาชน)**. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาธุรกิจศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บัญชา นิ่มประเสริฐ. (2542). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปรานอม กิตติดุษฎีธรรม. (2538). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สังคมและมนุษยวิทยา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปราโมทย์ บุญเลิศ. (2545). **การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต วิชาเอกบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปรีชา ลาลุน. (2547). **คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ ของหัวหน้าสำนักงาน การศึกษาแห่งประเทศไทยจังหวัดตามทัศนะของผู้บริหาร พนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทยและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พิชญากุล ศิริปัญญา. (2545). **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษาพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่ภาคเหนือ)**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จเร นาคจู. (2544). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวน ชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ระพีพัฒน์ กิจนบเกียรติ. (2544). **การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการของการกีฬาแห่งประเทศ ไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ลัดดา ลีเจริญกิจไพศาล. (2548). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การ ในบริษัทอี๊สต์เอเชียติ๊ก(ประเทศไทย) จำกัด(มหาชน)**. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วัลภา พัวพงษ์พันธุ์. (2547). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของ บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วารี ตรียุทธวัฒนา. (2547). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของพนักงาน กิจการไอศกรีมเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน**. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศิริพร ทรัพย์พิพัฒนา. (2544). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฟูจิโฟโต้ ฟิล์ม (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุนีย์ เวชพรหมณ์. (2546). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต การวิจัยและสถิติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุภาณี กลิ่นหอม. (2545). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด**. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุวัฒ ฉลภิญโญ. (2547). **ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันภายในองค์การของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุมนา ศิริบวรเกียรติ. (2541). **ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมพร อ้นศรี. (2541). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ:ศึกษาข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธร ภาค 7**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อรวรรณ อยู่คง. (2546). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ในเครือแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ปจำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อรพินท์ มุสิกนาบุตร. (2547). **คุณภาพชีวิตการทำงาน ความสำเร็จทางการบริหาร กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรม กรณีศึกษา โรงแรมแห่งหนึ่งพัทยา**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อรัญญา สุวรรณวิก. (2542). **ความผูกพันต่อองค์การของ พนักงาน บริษัทยูคอม**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

อารยา วลัญไชย. (2547). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ภาษาต่างประเทศ

BOOKS

Cronbach, Lee Joseph. (1984). **Essential of Psychology Testing** (4 th ed.). New York: Harper and Row.

Greenberg, J. and Baron, R.A. (1993). **Organizational Behaviour** (4 th ed.). New York: s.1.

Mowday, R.t.,L.W.Porter and R.M.Steers. (1982). **Empoyee-Organizational Linkages:The Psychology of Commitment,Absenteesim,and Turnover**. New York: Academic Press.

Steer R. M.,and L.W.Porter. (1983). **Motivation and Work Behavior**. New York: McGarw-Hill,Book.

Steer R. M.,and L.W.Porter. (1991). **Motivation and Work Behavior**. New York : McGarw-Hill,Book.

Van Maanen, John. (1998). **Qualitative Studies of Organizations**. United States of America: Sage Publications.

Yamane, Taro. (1967). **Elementary Sampling Theory**. New Jersey: Prentice-Hall.

Yamane, Taro. (1970). **Statistics-An Introductory Analysis**. Tokyo: John Weatherhill.

ARTICLES

Angle, H.L. and Perry, J.L. (1981, March). “An Empirical Assessment of Organization Commitment and Organizational Effectiveness.” **Administrative Science Quarterly**.

Buchanan,Bruce. (1974, December). “Building Organizational Commitment. The Socialization of Managers in Work Organization.” **Administrative Science Quarterly**.

Eisenberger R.and other. (1991, Ferbruary). “Perceived Organizational Support and Employee Diligence Commitment and Innovation.” **Journal of Applied Psychology**.

Meyer.Roger Curtis. (1991, March). “Understanding Employee Motivation Through Organizational Commitment.” **Dissertation Abstracts International**.

Steer, R. M. (1977, March). “Autecedents and Outcome of Organizational Commitment.” **Administrative Science Quarterly**.

DISSERTATION

Helga, Drummond. (2000). **Organizational Behaviour**. New York: Oxford University Press.

ELECTRONIC SOURCES

http//www.sat.or.th

http//www.lib.cmu.ac.th/digital_collection/etheses

DPU

แบบสอบถาม

เรื่อง ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การ : กรณี การกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)

คำชี้แจง

แบบสอบถามการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การรวมถึงระดับพันธะผูกพันของบุคลากรในองค์การ ข้อมูลจากแบบสอบถามนี้ จะนำไปวิเคราะห์เป็นภาพรวมของ ปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์การ การกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)เพื่อกำหนดการวางแผนหรือแนวทางขององค์การในการเสริมสร้างพันธะผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ตลอดจนเป็นแนวทางที่จะพัฒนาองค์การต่อไป

แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 5 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับพันธะผูกพันต่อองค์การ จำนวน 12 ข้อ

โดยลักษณะคำถามจะแบ่งวิธีการตอบออกเป็น 2 วิธี คือ

ตอนที่ 1 เป็นการทำเครื่องหมาย / ลงใน ( )

ตอนที่ 2 – 5 เป็นการทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างซึ่งคำตอบแต่ละช่องแบ่งระดับการเห็นด้วยไว้ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ขอความร่วมมือจากท่าน ได้โปรดตอบคำถามตามความเป็นจริงของท่านโดยได้โปรดตอบทุกข้อ และขอขอบพระคุณในความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นาย จักรกฤษณ์ ปีอาทิตย์

นักศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ( ) ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) น้อยกว่า 26 ปี ( ) 26 – 30 ปี

( ) 31 – 35 ปี ( ) 36 – 40 ปี

( ) 41 – 45 ปี ( ) 46 – 50 ปี

( ) มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพสมรส

( ) โสด ( ) สมรส

( ) หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท ( ) สูงกว่าปริญญาโท

5. ระดับเงินเดือนต่อเดือน

( ) น้อยกว่า 10,001 บาท ( ) 10,001 – 15,000 บาท

( ) 15,001 – 20,000 บาท ( ) มากกว่า 20,000 บาท

6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน

( ) น้อยกว่า 6 ปี ( ) 6 – 10 ปี

( ) 11 – 15 ปี ( ) 16 – 20 ปี

( ) มากกว่า 20 ปี

DPU

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านและกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ข้อที่	คำถาม	ระดับการเห็นด้วย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ท่านได้รับการพัฒนาความรู้จากหน่วยงานของท่านอย่างต่อเนื่อง					
2.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
3.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา					
4.	การทำงานในองค์การนี้ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงดีไม่ต้องกลัวการถูกไล่ออกจากงานโดยง่าย					
5.	ตำแหน่งของท่านมีความมั่นคงดี					
6.	งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสบาย					
7.	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่					
8.	เมื่อท่านได้รับการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาท่านได้รับความไว้วางใจโดยไม่แทรกแซงงานของท่าน					
9.	ท่านได้รับอำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสมกับงานที่ได้รับ					
10.	ท่านมีผลงานที่เด่นชัดกับงานที่ได้ปฏิบัติ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านและกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ข้อที่	คำถาม	ระดับการเห็นด้วย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	หน่วยงานท่านมีการชี้แจง นโยบาย กฎ ข้อบังคับในการทำงานและปัญหาที่เกิดจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
2.	ท่านได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยสอดคล้องกับนโยบายขององค์การ					
3.	ท่านยอมรับที่จะปฏิบัติตามใน นโยบาย กฎ ข้อบังคับของหน่วยงานท่าน					
4.	ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานของท่านมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่างๆเหมาะสมดีแล้ว					
5.	ผู้บังคับบัญชายอมรับในการเสนอความคิดเห็นของท่านในการทำงาน					
6.	ท่านมีโอกาสในการกำหนดวิธีการในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา					
7.	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดเห็นแก้ไขปัญหา เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในหน่วยงาน					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะประสบการณ์ในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านและกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ข้อที่	คำถาม	ระดับการเห็นด้วย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	เมื่อเกิดข้อผิดพลาดขึ้นในงานที่ท่านทำท่านจะพยายามแก้ไข					
2.	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำจะนำหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จ					
3.	งานเป็นส่วนสำคัญในชีวิตท่าน					
4.	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี					
5.	เมื่อท่านทำงานผิดพลาดจะได้รับคำแนะนำจากเพื่อนมากกว่าคำติเตือน					
6.	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความห่วงใย เอื้ออาทรต่อท่านเสมอ					
7.	เพื่อนร่วมงานของท่านมีทัศนคติที่ดีต่อท่าน					
8.	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน					
9.	เมื่อเกิดความผิดพลาดในงานผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข					
10.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านปรึกษาเรื่องงานได้ตลอดเวลา					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับพันธะผูกพันต่อองค์การ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านและกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ข้อที่	คำถาม	ระดับการเห็นด้วย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ท่านยอมรับงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายหากเป็นของหน่วยงานท่าน					
2.	ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆในหน่วยงานท่านได้เสมอ					
3.	ท่านรู้สึกว่าเป้าหมายและค่านิยมในการทำงานของท่านสอดคล้องกับหน่วยงานของท่าน					
4.	ท่านยอมรับในเป้าหมายของหน่วยงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่าน					
5.	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน					
6.	ท่านพยายามคิดหาวิธีใหม่ๆในการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ					
7.	ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้หน่วยงานของท่านประสบความสำเร็จ					
8.	หน่วยงานของท่านทำให้ท่านได้ใช้ความรู้ความ สามารถอย่างเต็มที่					
9.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากรภายในองค์การนี้					
10.	ท่านรักและภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ในหน่วยงานขณะนี้					
11.	ท่านรู้สึกรักและผูกพันต่อหน่วยงานของท่าน					
12.	หากเกิดปัญหาขึ้นกับตัวท่านในหน่วยงานท่านจะพยายามแก้ไขมันโดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน					

DPU

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	จักรกฤษณ์ ปีอาทิตย์
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี วทบ. สุขศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปี พ.ศ. 2545
	ปริญญาตรี ศศ.บ. รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี พ.ศ. 2547
	ปริญญาโท บธ.ม. การจัดการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ปี พ.ศ. 2549
ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน	หัวหน้าทีมระดมทุน (Greenpeace Southeast Asia)

DPU